



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
**АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЭССЕНТУКИ**  
**СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**  
г. Эссентуки

05.08.2021

№ 1359

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственный учетный центр города Эссентуки»

В соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий период, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением администрации города Эссентуки от 31 мая 2016 года № 842 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Эссентуки», постановлением администрации города Эссентуки от 29 июля 2011 г. № 1177 «О порядке осуществления отраслевыми (функциональными) органами Администрации города Эссентуки функций и полномочий учредителя муниципального учреждения города Эссентуки», администрация города Эссентуки

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственный учетный центр города Эссентуки».
2. Муниципальному казенному учреждению «Межведомственный учетный центр города Эссентуки» привести в соответствие с утверждаемым Положением локальные нормативные акты, регулирующие систему оплаты труда.
3. Признать утратившими силу постановления администрации города Эссентуки:

от 30.03.2017 №381 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственный учетный центр города Эссентуки»;

от 15.02.2019 №203 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Эссентуки, подведомственных Финансовому управлению Администрации города Эссентуки, утвержденное постановлением администрации города Эссентуки от 30.03.2017 № 381 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Эссентуки, подведомственных Финансовому управлению администрации города Эссентуки»;

от 25.03.2019 №433 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Эссентуки, подведомственных Финансовому управлению администрации города Эссентуки, утвержденное постановлением администрации города Эссентуки от 30.03.2017 № 381 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Эссентуки, подведомственных Финансовому управлению администрации города Эссентуки»;

от 27.11.2019 №1685 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Эссентуки, подведомственных Финансовому управлению Администрации города Эссентуки, утвержденное постановлением администрации города Эссентуки от 30.03.2017 № 381 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Эссентуки, подведомственных Финансовому управлению администрации города Эссентуки»;

от 09.06.2020 №784 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации города Эссентуки от 30.03.2017 № 381 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Эссентуки, подведомственных Финансовому управлению администрации города Эссентуки»;

от 18.12.2020 №1876 «О внесении изменений в постановление администрации города Эссентуки от 30 марта 2017 г. №381 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственный учетный центр города Эссентуки»;

от 17.03.2021 №266 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственный учетный центр города Эссентуки», утвержденное постановлением администрации города Эссентуки от 30 марта 2017 г. № 381 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственный учетный центр города Эссентуки».

4. Отделу по организационным и кадровым вопросам администрации города Эссентуки (Н.А.Радинская) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации города Эссентуки и Думы города Эссентуки в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации города Эссентуки Е.В. Герасимова.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава города Эссентуки

А.Ю. Некристов

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
администрации города  
Ессентуки  
от 05.08.2021 № 1359

ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения  
«Межведомственный учетный центр города Ессентуки»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственный учетный центр города Ессентуки» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол № 13, постановлением администрации города Ессентуки от 31 мая 2016 года № 842 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ессентуки», постановлением администрации города Ессентуки от 29 июля 2011 г. № 1177 «О порядке осуществления отраслевыми (функциональными) органами администрации города Ессентуки функций и полномочий учредителя муниципального учреждения города Ессентуки».

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственный учетный центр города Ессентуки» (далее - учреждение), финансируемого за счет средств бюджета муниципального образования городского округа города - курорта Ессентуки (далее - местный бюджет).

1.3. Настоящее Положение носит обязательный характер и разработано для использования в целях приведения учреждением положения о системе оплаты труда работников учреждения в соответствие с действующим законодательством.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным

уровням профессиональных квалификационных групп, профессиональным стандартам и разрядам по профессиям рабочих;

размеры должностных окладов служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаемые с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда;

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в учреждении;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в учреждении;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, муниципального образования городского округа город-курорт Ессентуки, содержащими нормы трудового права.

Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

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

профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

Принимаемые учреждением локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, подлежат согласованию с Финансовым управлением администрации города Эссентуки (далее - Учредитель).

2.2. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Учредителя.

2.3. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Учредителя определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы на установленную штатным расписанием численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы доводится Учредителем до руководителя учреждения один раз в год не позднее 10 рабочих дней со дня доведения до Финансового управления лимитов бюджетных обязательств. В случае изменения одного из значений формулы расчетного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Учредитель не позднее трех рабочих дней доводит информацию о данных изменениях до учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников этого учреждения на установленную штатным расписанием численность работников учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2.4. Учреждение доводит информацию о соотношении указанных показателей до Учредителя не позднее 10 рабочих дней с даты поступления соответствующей информации. В последующем, учреждение в течение года направляют аналогичную информацию ежеквартально не позднее 10 рабочих дней с окончания квартала.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом положений пунктов 2.2. - 2.4. в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Заработная плата работников учреждения состоит:

- из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- из выплат компенсационного характера;
- из выплат стимулирующего характера.

Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в эффективный контракт, заключаемый с работником в соответствии с примерной формой эффективного контракта с работником учреждения, приведенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, и Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты от 26 апреля 2013 г. № 167н (далее – «эффективный контракт»).

2.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.10. Наименование должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, соответствующими профессиональными стандартами и настоящим Положением.

2.11. Штатное расписание учреждения формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения, утверждается руководителем учреждения и согласовывается с Учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

2.12. При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий.

2.13. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

2.14. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

### **3. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов) работников**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и



уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее соответственно - профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни).

В случае если должности (профессии) работников, включенные в профессиональные квалификационные группы, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

3.2. Размеры окладов работников, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, квалификационным уровням профессиональных стандартов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда согласно приложениям 2-5 к Положению.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в учреждении соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, г. Ессентуки, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в эффективном контракте с работником.

С учетом условий труда и в соответствии с утвержденным постановлением администрации города Ессентуки от 31 мая 2016 года № 842 перечнем выплат компенсационного характера работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной эффективным контрактом, при расширении зон обслуживания, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера, в виде доплаты, устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), или в фиксированной сумме, не образуют новый оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в повышенном размере. Размер выплаты составляет 4 процента от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.1.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

4.1.2.1. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.1.2.2. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной эффективным контрактом, работнику Учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон эффективного контракта с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ в пределах запланированного фонда оплаты труда.

4.1.2.3. Оплата сверхурочной работы работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.2.4. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день

производится работникам Учреждения, получающим оклад (должностной оклад), в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.2.5. Надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) работников, допущенных к государственной тайне, устанавливается в размере, определяемом правовым актом администрации города Ессентуки.

4.2. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соглашениях, локальных нормативных актах учреждения.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда и оформляются приказом Учреждения.

4.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников без учета других повышений и должны быть конкретизированы в эффективных контрактах, дополнительных соглашениях к эффективным контрактам работников с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется учреждением с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Учредителем.

При оценке эффективности работы различных категорий работников учреждение должно исходить из принципов применения демократических процедур для принятия решения об осуществлении выплат стимулирующего характера.

В целях принятия решения об осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 5.3. настоящего Положения, в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующих выплат с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа) (далее – Комиссия).

5.3. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность работы и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальные выплаты.

Периодичность осуществления выплат определяется соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам учреждения, занимающим как штатные должности, так и в порядке совместительства, в том числе внешнего.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

5.3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностного окладу), ставке заработной платы работника на основании оценки эффективности работы сотрудников за соответствующий период исходя из утвержденных показателей и критериев оценки интенсивности и результатов труда работников учреждения с учетом применяемой в учреждении системы нормирования труда.

5.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в целях увеличения заинтересованности работников в повышении результативности своей профессиональной деятельности, на достижение более высоких результатов труда.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда. Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, на основании оценки эффективности работы сотрудников исходя из утвержденных показателей и критериев оценки качества труда работников.

5.3.3. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение надбавки, в процентах тарифной ставки, от оклада (должностного оклада) с учетом следующих критериев:

при стаже непрерывной работы от 1 года до 5 лет - 5 процентов оклада (должностного оклада);

свыше 5 лет непрерывной работы - 10 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки, приведен в приложении 6 к настоящему Положению.

5.3.4. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения могут осуществляться премиальные выплаты по итогам работы с учетом достижения установленных показателей и критериев оценки качества, интенсивности и результатов труда работников. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Конкретный размер премиальной выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

5.4. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников.

5.5. По решению руководителя учреждения экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи.

5.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются по решению руководителя Учреждения, с учетом результатов оценки эффективности работы, установленных Комиссией, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и оформляются приказом Учреждения.

## **6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

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

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются настоящим Положением и определяются эффективным контрактом, дополнительным соглашением к эффективному контракту, заключаемым с руководителем Учреждения в соответствии с типовой формой эффективного контракта, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере:

Наименование должности	Месячный должностной оклад руководителя (рублей)
Директор	27 000,00

Требования к квалификации руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Бухгалтер», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 февраля 2019 г. № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер» и Федерального закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера учреждения) за отчетный год устанавливается приказом Учредителя в кратности от 1 до 5 размеров.

Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются в размерах:

№ п/п	Наименование должностей	Размер тарифной ставки (оклада), рублей
1.	Главный бухгалтер*	22 500,00
2.	Заместитель директора - начальник отдела хозяйственного и транспортного обеспечения	20 500,00

\* 8 квалификационный уровень профессионального стандарта «Бухгалтер», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 февраля 2019 г. № 103н

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления

среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение размера 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».

6.4. Руководитель учреждения может выполнять иную работу по совместительству на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, как в самом учреждении, так и у другого работодателя только с разрешения Учредителя.

6.5. На руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера распространяется право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

6.6. Выплаты компенсационного характера для руководителя устанавливает Учредитель в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются по решению Учредителя, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (при его установлении Учредителем), а также целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утверждаемых Учредителем за соответствующий период. Порядок осуществления оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя за соответствующий период определяется локальным нормативным актом Учредителя.

6.8. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

6.9. Назначение на должность руководителя учреждения осуществляется Учредителем по согласованию с Главой города Эссентуки в соответствии с постановлением администрации города-курорта Эссентуки Ставропольского края от 29 июля 2011 г. № 1177 «О порядке осуществления отраслевыми (функциональными) органами Администрации города Эссентуки функций и полномочий учредителя муниципального учреждения города Эссентуки».

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда

учреждения не может превышать 40 процентов.

7.2. Категории работников, относящиеся к основному персоналу учреждения, административно-управленческому персоналу учреждения, вспомогательному персоналу учреждения, определяются в соответствии с постановлением администрации города Ессентуки от 31 мая 2016 г. № 842 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ессентуки».

7.3. Руководствуясь требованиями законодательства и настоящего Положения, учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда работников учреждения.

При разработке нормативных актов по оплате труда работников учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Принимаемые учреждением локальные нормативные акты учреждения,



устанавливающие системы оплаты труда, подлежат согласованию с Учредителем.

## Приложение 1

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственный учетный центр города Ессентуки

**Размеры тарифных ставок (окладов) по профессиям рабочих, включенным в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих*	Наименование должностей	Размер тарифной ставки (оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	1 разряд	Уборщик служебных помещений, сторож (вахтер)	5 000,00
		2 разряд	Уборщик территорий	5 400,00
		3 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 800,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	4 разряд	Водитель автомобиля	8 500,00

\* вопрос о присвоении или повышении разряда рассматривается квалификационной комиссией учреждения

---

Приложение 2  
к Положению об оплате  
труда работников  
муниципального казенного  
учреждения  
«Межведомственный  
учетный центр города  
Ессентуки

**Размеры окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, включенным в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н**

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни*	Наименование должностей**	Размер тарифной ставки (оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	Экономист, юрисконсульт	10 000,00
	2 квалификационный уровень	Экономист, юрисконсульт (2 категория)	11 500,00
	3 квалификационный уровень	Экономист, юрисконсульт (1 категория)	13 000,00

\* вопрос о присвоении или повышении разряда рассматривается аттестационной комиссией учреждения

\*\* наименования должностей, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым не установлены в соответствии с профессиональными

Приложение 3  
к Положению об оплате  
труда работников  
муниципального казенного  
учреждения  
«Межведомственный  
учетный центр города  
Ессентуки

**Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции,  
квалификационные требования и наименование по которым установлены в  
соответствии с профессиональными стандартами**

№ п/п	Профессиональные стандарты	Уровень квалификации , установленны й профессионал ьным стандартом по соответствую щей трудовой функции	Наименование должностей	Размер тарифной ставки (оклада), в рублях
1.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»	6	Специалист по персоналу	10 000,00
2.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 августа 2014 г. № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»	6	Специалист по охране труда	13 000,00
3.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 июня 2020 г. № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и	5	Делопроизводитель	9 500,00

	документационному обеспечению управления организацией»			
4.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 сентября 2020 г. № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»	6	Системный администратор	13 000,00
5.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»	6	Контрактный управляющий	13 000,00
6.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 февраля 2019 г. № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»	5	Бухгалтер	10 000,00
			Бухгалтер II категории	11 500,00
			Бухгалтер I категории	13 000,00
		6	Ведущий бухгалтер; Начальник отдела	17 500,00
		8	Заместитель главного бухгалтера	20 000,00
7.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 сентября 2014 г. № 647н «Об утверждении профессионального стандарта «Администратор баз данных»	6	Старший администратор баз данных	13 000,00
8.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 2 февраля 2018 г. № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности»	5	Специалист по управлению корпоративным транспортом	13 000,00

## Приложение 4

к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
казенного учреждения  
«Межведомственный учетный центр  
города Эссентуки

### Размеры должностных окладов по профессиям рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей	Размер тарифной ставки (оклада), рублей
1.	Контролер технического состояния транспортных средств автомобильного транспорта	9 500,00

\* приказ Министерства транспорта РФ от 31.07.2020 № 282 «Об утверждении профессиональных и квалификационных требований, предъявляемых при осуществлении перевозок к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, указанных в абзаце первом пункта 2 статьи 20 Федерального закона «О безопасности дорожного движения»

Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
казенного учреждения  
«Межведомственный учетный центр  
города Ессентуки»

## ПОРЯДОК

исчисления стажа непрерывной работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы

1. Настоящий Порядок регулирует вопросы, связанные с исчислением стажа (общей продолжительности), дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы и зачета в него иных периодов трудовой деятельности.

2. Стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в учреждении.

3. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, зачитывается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству:

1.1. в государственных (муниципальных) учреждениях, подразделениях и на отдельных должностях;

1.2. в органах государственной власти субъектов Российской Федерации, Российской Федерации;

1.3. в органах местного самоуправления;

1.4. время нахождения граждан на военной службе по призыву или по контракту;

1.5. время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы (службы) в связи с направлением учреждением, указанными в п. 1.1.-1.3., для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

1.6. время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждением, указанными в п. 1.1.- 1.3.;

1.7. время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти;

1.8. время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

4. Исчисление стажа, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, производится в календарном порядке, за исключением

времени нахождения граждан на военной службе по призыву, который исчисляется из расчета один день военной службы за два дня работы.

5. Периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, в соответствии с настоящим Порядком, суммируются.

6. При суммировании стажа учитывается, что стаж непрерывной работы сохраняется при следующих условиях:

перерыв в работе не превысил одного месяца - при переходе с одной работы на другую;

перерыв в работе не превысил двух месяцев - при поступлении на другую работу лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; после увольнения с работы по истечении срока трудового договора;

перерыв в работе не превысил трех месяцев - вследствие ликвидации организации, сокращения численности или штата работников; после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям.