



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА РЯЗАНИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19 января 2011 г.

№ 180

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Рязани

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь статьями 39, 41 Устава муниципального образования – городской округ город Рязань Рязанской области:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Рязани.

2. Перевести на систему оплаты труда в соответствии с пунктом 1 настоящего постановления с 01.04.2011 в пределах фонда оплаты труда, запланированного в бюджете города на 2011 год, работников и руководителей следующих муниципальных учреждений:

- муниципальное учреждение по техническому обеспечению администрации г.Рязани;
- муниципальное учреждение «Дирекция заказчика объектов социальной сферы»;
- муниципальное учреждение «Центр предоставления муниципальных услуг»;
- муниципальное учреждение «Специализированная служба по вопросам похоронного дела «Ритуал» г.Рязани.

3. Отделу кадровой политики аппарата администрации города Рязани (А.С.Березин) ознакомить под роспись руководителей муниципальных учреждений (муниципальное учреждение по техническому обеспечению администрации г.Рязани, муниципальное учреждение «Дирекция заказчика объектов социальной сферы», муниципальное учреждение «Центр предоставления муниципальных услуг», муниципальное учреждение «Специализированная служба по вопросам похоронного дела «Ритуал» г.Рязани)

с настоящим постановлением и обеспечить проведение необходимых организационных мероприятий в соответствии с действующим законодательством.

4. Руководителям муниципальных учреждений (муниципальное учреждение по техническому обеспечению администрации г.Рязани, муниципальное учреждение «Дирекция заказчика объектов социальной сферы», муниципальное учреждение «Центр предоставления муниципальных услуг», муниципальное учреждение «Специализированная служба по вопросам похоронного дела «Ритуал» г.Рязани) привести в срок до 15.02.2011 свои локальные нормативные акты в соответствии с настоящим постановлением и обеспечить проведение необходимых организационных мероприятий в соответствии с действующим законодательством.

5. Признать утратившими силу распоряжения главы администрации города Рязани:

– от 01.08.2002 № 904-р «Об утверждении Положения об оплате труда работников МУ «Дирекция заказчика объектов социальной сферы»;

– от 10.07.2003 № 1052-р «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МУ «Дирекция заказчика объектов социальной сферы» и увеличении размера должностных окладов работников учреждения»;

– от 16.06.2003 № 896-р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения по техническому обеспечению администрации г. Рязани»;

– от 09.02.2004 № 233-р «О внесении изменений и дополнений в приложение к распоряжению главы администрации от 16.06.2003 г. № 896р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения по техническому обеспечению администрации г. Рязани»;

– от 01.02.2006 № 83-р «О внесении изменений и дополнений в Положение об оплате труда работников муниципального учреждения по техническому обеспечению администрации г. Рязани»;

– от 17.03.2006 № 199-р «О внесении изменения в Положение об оплате труда работников муниципального учреждения по техническому обеспечению администрации г.Рязани»;

– от 11.12.2006 № 1195-р «О внесении изменений и дополнений в распоряжение администрации г. Рязани от 16.06.2003 № 896р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения по техническому обеспечению администрации г.Рязани»;

– от 27.03.2007 № 243-р «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального учреждения по техническому обеспечению администрации города Рязани».

6. Признать утратившими силу распоряжения администрации города Рязани:

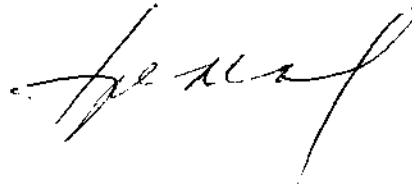
– от 03.09.2009 № 1253-р «О внесении изменения в Положение об оплате труда работников муниципального учреждения по техническому обеспечению администрации города Рязани, утвержденное распоряжением главы администрации города Рязани от 16.06.2003 № 896-р»;

– от 23.04.2010 № 747-р «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального учреждения по техническому обеспечению администрации города Рязани, утвержденное распоряжением главы администрации города Рязани от 16.06.2003 № 896р».

7. Пункты 5 и 6 настоящего постановления вступают в силу с 01 апреля 2011 года.

8. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации



В.Е.Артемов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
города Рязани
от 19 января 2011 г. № 180

Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных
учреждений г. Рязани

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Рязани, (далее - Положение) вводится в целях установления системы оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Рязани (за исключением муниципальных учреждений, для которых определен отраслевой порядок оплаты труда и муниципального учреждения «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям города Рязани»), а также усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

1.2. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области. Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета города Рязани и средств, полученных от приносящей доход деятельности, и основывается на основе базовых окладов, установленных в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными Приказами Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых профессий рабочих», с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименования, условия осуществления выплат компенсационного характера;

наименования, условия осуществления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

иные выплаты.

1.3. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Рязани. Иные выплаты производятся за счет средств от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работника муниципального учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации и Положением.

1.7. Порядок и размер оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, заместителей руководителей муниципальных учреждений, главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливается муниципальным правовым актом в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда.

Основные условия оплаты труда работников муниципального учреждения

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

2.2. Должностной оклад, ставка заработной платы работника муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

$ДО = БО \times КД$, где

ДО – должностной оклад, ставка заработной платы;

БО – базовый оклад, базовая ставка заработной платы;

КД – коэффициент в зависимости от занимаемой должности (профессии).

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ и размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу, базовой ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливаются согласно Приложениям №№ 1, 2 к Положению.

2.4. Штатное расписание учреждения согласовывается с заместителем главы администрации, курирующего вопросы экономики и финансов, и утверждается руководителем муниципального учреждения и включает в себя все должности работников муниципального учреждения.

2.5. Системы оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

2.6. Оплата труда работников муниципального учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.7. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников муниципального учреждения самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты 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 с учетом мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников муниципального учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

выплаты работникам муниципального учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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, ненормированный рабочий день);

выплата за классность водителям автомобилей;

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.4. Выплаты работникам муниципального учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда в размере до 12%;

за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда в размере до 24%.

Конкретные размеры доплаты работникам муниципального учреждения определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников муниципального учреждения либо коллективным договором, трудовым договором в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

Размер доплаты планируется в соответствии с нормами трудового законодательства.

3.5. 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):

3.5.1. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников муниципального учреждения, трудовым договором. Размер доплаты планируется исходя из фактических расходов предыдущего года.

Доплата за работу в ночное время производится работникам муниципального учреждения за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника муниципального учреждения.

3.5.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника муниципального учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику муниципального учреждения производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты планируется исходя из фактических расходов предыдущего года (с учетом изменений объема работы).

3.5.3. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника муниципального учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Размер доплаты планируется исходя из фактических расходов предыдущего года.

3.5.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам муниципального учреждения, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной или часовой тарифной ставки;

работникам муниципального учреждения, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час

работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников муниципального учреждения, трудовым договором.

Размер доплаты планируется исходя из фактических расходов предыдущего года.

По желанию работника муниципального учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5.5. Конкретные размеры оплаты за ненормированный рабочий день могут устанавливаться по рабочим должностям в размере до 200% должностного оклада коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников муниципального учреждения, трудовым договором.

Размер доплаты планируется в размере 12 окладов в год по должностям, предусмотренным в коллективных договорах и иных вышеуказанных нормативных правовых актах.

3.6. Решение о введении конкретных выплат принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат средствами бюджета города Рязани.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам муниципального учреждения, получавшим ее ранее. При этом руководитель муниципального учреждения принимает 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 аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.7. Выплата за классность водителям автомобилей осуществляется в следующих размерах:

водителям 1 класса – 25% должностного оклада;

водителям 2 класса – 10% должностного оклада.

Размер доплаты планируется в соответствии с нормами трудового законодательства.

3.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников муниципального учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

4.2. Для целей стимулирования работников муниципального учреждения к достижению высоких результатов и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривают в размере не менее 150% от должностного оклада работника муниципального учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий;
- выплаты за стаж работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

– выплаты социального характера.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы муниципального учреждения осуществляются за определенный период (месяц, квартал, год).

Премияльные выплаты по итогам работы муниципального учреждения за месяц осуществляются в соответствии с показателями и условиями премирования работников муниципального учреждения.

4.5. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется в следующих случаях:

- а) достижение высоких результатов в разработке и внедрении новых форм и методов управления муниципальным учреждением;
- б) участие в подготовке и организации проектов и мероприятий федерального, регионального и местного значения;
- в) получение званий и призовых мест при участии в конкурсах, связанных с реализацией задач муниципального учреждения.

4.6. Выплаты за стаж работы устанавливаются в процентах к должностному окладу:

Стаж работы	Процент к должностному окладу
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет	30

Основным документом для определения общего стажа работы по специальности, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы отвечают уставным задачам муниципального учреждения и основываются на следующих критериях:

- выполнение задач, поставленных учредителем;
- использование инновационных форм и методов, позитивно отразившихся на результатах служебной деятельности;
- результативность деятельности муниципального учреждения.

4.8. Размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

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

4.10. Премирование работников муниципального учреждения осуществляется по решению руководителя муниципального учреждения.

4.11. Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работнику муниципального учреждения принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника муниципального учреждения.

6. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения и заместителей руководителя муниципального учреждения

6.1. Раздел 6 настоящего Положения устанавливает условия оплаты труда руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений.

6.2. Заработная плата руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается трудовым договором (контрактом), заключаемым с органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя бюджетного и казенного муниципального учреждения.

6.2. Размер должностного оклада руководителя бюджетного муниципального учреждения устанавливается исходя из средней заработной платы работников основного персонала муниципального учреждения.

6.2.1. Перечни должностей и профессий работников муниципального учреждения, которые относятся к основному персоналу устанавливается в соответствии с Приложением № 3 к Положению.

6.2.2. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

6.3. Размер должностного оклада руководителя казенного учреждения устанавливается трудовым договором (контрактом), заключаемым с органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя бюджетного и казенного муниципального учреждения, согласно Приложению № 4 к Положению.

6.4. Заработная плата заместителей руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размеры должностных окладов заместителей руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений рекомендуется установить на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

6.5. Выплаты компенсационного характера руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений и заместителей руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений и заместителей руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений включают:

- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы муниципального учреждения за месяц;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты социального характера.

6.7. Премирование руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений по итогам работы муниципального учреждения за месяц осуществляется по решению органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя бюджетного и казенного муниципального учреждения, с учетом результатов деятельности муниципального учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы муниципального учреждения и индивидуальных показателей руководителя муниципального учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей. Условия и показатели ежемесячного премирования руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений утверждаются распоряжением администрации города Рязани.

6.7.1. Премирование заместителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений по итогам работы муниципального учреждения за месяц осуществляется по решению руководителя бюджетного и казенного муниципального учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы муниципального

учреждения и индивидуальных показателей заместителей руководителя бюджетного и казенного муниципального учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей. Условия и показатели ежемесячного премирования заместителей руководителя бюджетного и казенного муниципального учреждения утверждаются руководителем бюджетного и казенного муниципального учреждения.

6.8. Выплаты стимулирующего характера руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя ежемесячные выплаты в соответствии с показателями результативности деятельности муниципального учреждения по итогам работы за год (квартал) согласно Приложениям №№ 5 и 6 к Положению. Ежемесячные выплаты в соответствии с показателями результативности деятельности муниципального учреждения по итогам работы за год (квартал) могут быть пересмотрены в течение года по итогам работы муниципального учреждения за квартал.

6.8.1. Заместителям руководителя бюджетного и казенного муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя ежемесячные выплаты в соответствии с аналогичными показателями результативности деятельности муниципального учреждения по итогам работы за год и устанавливаются в размере до 100 % руководителем бюджетного и казенного муниципального учреждения.

6.9. К выплатам социального характера руководителям бюджетных и казенных муниципальных учреждений и заместителям руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений относится материальная помощь и единовременные выплаты.

6.8.1. Выплата материальной помощи руководителям бюджетных и казенных муниципальных учреждений и заместителям руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений осуществляется на основании личного заявления и распоряжения администрации города Рязани.

6.8.2. Материальная помощь руководителям бюджетных и казенных муниципальных учреждений и заместителям руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений выплачивается в размере до двух должностных окладов в год, действующих на момент выплаты при предоставлении очередного отпуска.

6.8.3. При неиспользовании очередного отпуска в текущем году материальная помощь руководителям бюджетных и казенных муниципальных учреждений и заместителям руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений выплачивается в конце года, и расчет производится исходя из двух должностных окладов, действующих на момент выплаты.

6.8.4. Руководителям бюджетных и казенных муниципальных учреждений и заместителям руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений, принятым на работу или уволившимся с работы в течение текущего года, выплата материальной помощи выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

6.8.5. Руководителям бюджетных и казенных муниципальных учреждений и заместителям руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений, уволенным по инициативе работодателя (за исключением лиц, уволенных за несоответствие занимаемой должности вследствие состояния здоровья согласно медицинскому заключению), материальная помощь не выплачивается.

6.8.6. Материальная помощь может выплачиваться в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения в случае:

- рождения ребенка в размере 10 тыс. руб.;
- смерти родителей, детей, супруга в размере 10 тыс. руб.

6.8.7. В пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения руководителям бюджетных и казенных муниципальных учреждений и заместителям руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений может выплачиваться единовременная выплата в размере одного должностного оклада в связи с юбилеем 50, 55, 60 и 65 лет. Единовременная выплата производится на основании личного заявления руководителей.

бюджетных и казенных муниципальных учреждений на основании распоряжения администрации города Рязани.

6.8.8. Руководителям бюджетных и казенных муниципальных учреждений и заместителям руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений может производиться единовременная выплата в связи с государственными праздничными датами, а также профессиональными праздниками на основании распоряжения администрации города Рязани.

6.9. Выплаты за стаж работы устанавливаются руководителям бюджетных и казенных муниципальных учреждений и заместителям руководителей бюджетных и казенных муниципальных учреждений в процентах к должностному окладу в зависимости от общего стажа работы по профилю работы муниципального учреждения:

Стаж работы	Процент к должностному окладу
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет	30

Основным документом для определения общего стажа работы по профилю работы муниципального учреждения, дающего право на получение выплаты за стаж работы, является трудовая книжка.

7. Условия оплаты труда главного бухгалтера, главного экономиста и главного инженера муниципального учреждения

7.1. Заработная плата главного бухгалтера, главного экономиста и главного инженера муниципального учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размеры должностных окладов главного бухгалтера, главного экономиста и главного инженера муниципального учреждения рекомендуется установить на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

7.3. Выплаты компенсационного характера главного бухгалтера, главного экономиста и главного инженера муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения, выплаты стимулирующего характера главного бухгалтера, главного экономиста и главного инженера муниципального учреждения - в соответствии с разделом 4 Положения.

7.4. Выплата материальной помощи главного бухгалтера, главного экономиста и главного инженера муниципального учреждения осуществляется в соответствии с разделом 5 Положения.

Приложение № 1 к Положению

Рекомендуемые минимальные размеры окладов и повышающих коэффициентов
согласно Профессиональной квалификационной группе
Общепрофессиональные должности служащих

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Рекомендуемый минимальный размер оклада (базовый оклад), руб.	Размер должностного оклада, руб.	Наименование должностей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» ¹				
1	1,2	3 100,00	3 720,00	Экспедитор Секретарь Смотритель кладбища
2	1,25	3 200,00	4 000,00	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»				
1	1,2	3 600,00	4 320,00	Администратор Диспетчер Медицинская сестра Специалист по регистрации захоронений Специалист по охране труда Командант кладбища
2	1,4	3 750,00	5 250,00	Заведующий складом Заведующий хозяйством Заведующий материально-техническим снабжением Техник Техник-инспектор Лесник
3	1,6	4 000,00	6 400,00	Начальник отдела хозяйственного обеспечения Заведующий Заведующий канцелярией Должности служащих второго квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4	1,63	4 150,00	6 765,00	Специалист Городской лесничий Мастер участка
5	1,9	4 300,00	8170,00	Заведующий ремонтной мастерской
6	2	4 400,00	8800,00	Заведующий гаражом
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»				
1	1,3	4 400,00	5720,00	Консультант Инженер по охране труда Инспектор по работе с населением. Инспектор по кадрам
2	1,38	4450,00	6141,00	Специалист по кадрам Бухгалтер Экономист Юрисконсульт Инженер Инженер-механик Инженер-программист Инженер-сметчик

¹ Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н

3	1,4	4 500,00	6 300,00	Должности служащих третьего квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория Бухгалтер 2 категории Консультант 2 категории Инженер 2 категории, Инженер - программист 2 категории Экономист 2 категории Специалист 2 категории Механик
4	1,42	4 600,00	6532,00	Должности служащих третьего квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория Специалист I категории Бухгалтер I категории
5	1,44	4 700,00	6765,00	Ведущий инженер Ведущий инженер-экономист Ведущий бухгалтер Ведущий специалист Ведущий юрисконсульт Ведущий экономист
6	1,6	4750,00	7600,00	Старший бухгалтер Старший экономист Старший инженер
7	1,8	5000,00	9000,00	Помощник директора Заместитель начальника отдела
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»				
1	1,9	5 400,00	10260,00	Начальник отдела

**Рекомендуемые минимальные размеры окладов и повышающих коэффициентов
согласно Профессиональной квалификационной группе
Общепромышленные профессии рабочих**

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Рекомендуемый минимальный размер оклада (базовый оклад), руб.	Размер должностного оклада, руб.	Наименование должностей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»²				
1	1,11 – 1 квалификационный разряд; 1,2 – 2 квалификационный разряд; 1,25 – 3 квалификационный разряд.	2300,00	2553,00 2760,00 2875,00	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Уборщик служебных помещений Уборщик-гардеробщик Уборщик кладбищ Уборщик – дезинфектор Уборщик территорий Вахтер Сторож Дворник Дворник-уборщик Оператор газовой котельной Стропальщик
2	1,31	2700,00	3537,00	Грузчик Мальер
3	1,66	2800,00	4648,00	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший» Токарь - фрезеровщик
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»				
1	1,3- 4 квалификационный разряд; 1,4 – 5 квалификационный разряд;	3 600,00	4680,00 5040,00	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Водитель Автослесарь Автоэлектрик-аккумуляторщик Рабочий по комплексному обслуживанию здания Рабочий по комплексному обслуживанию кладбищ
2	1,34- 4 квалификационный разряд; 1,4 – 5 квалификационный разряд;	3800,00	5092,00 5320,00	Автокрановщик Электрик Слесарь-сантехник Газоэлектросварщик Плотник

² Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих, утвержденные приказом Миндразсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н

3	1,4	4 500,00	6 300,00	Должности служащих третьего квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория Бухгалтер 2 категории Консультант 2 категории Инженер 2 категории Инженер - программист 2 категории Экономист 2 категории Специалист 2 категории Механик
4	1,42	4 600,00	6532,00	Должности служащих третьего квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория Специалист 1 категории Бухгалтер 1 категории
5	1,44	4 700,00	6765,00	Ведущий инженер Ведущий инженер-экономист Ведущий бухгалтер Ведущий специалист Ведущий юристконсульт Ведущий экономист
6	1,6	4750,00	7600,00	Старший бухгалтер Старший экономист Старший инженер
7	1,8	5000,00	9000,00	Помощник директора Заместитель начальника отдела
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»				
1	1,9	5 400,00	10260,00	Начальник отдела

Приложение № 2 к Положению

Рекомендуемые минимальные размеры окладов и повышающих коэффициентов
согласно Профессиональной квалификационной группе
Общепромышленные профессии рабочих

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Рекомендуемый минимальный размер оклада (базовый оклад), руб.	Размер должностного оклада, руб.	Наименование должностей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»¹				
1	1,11 – 1 квалификационный разряд; 1,2 – 2 квалификационный разряд; 1,25 – 3 квалификационный разряд.	2300,00	2553,00 2760,00 2875,00	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Уборщик служебных помещений Уборщик-гардеробщик Уборщик кладбищ Уборщик – дезинфектор Уборщик территорий Вахтер Сторож Дворник Дворник-уборщик Оператор газовой котельной Стропальщик
2	1,31	2700,00	3537,00	Грузчик Маляр
3	1,66	2800,00	4648,00	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший» Токарь - фрезеровщик
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»				
1	1,3- 4 квалификационный разряд; 1,4 – 5 квалификационный разряд;	3 600,00	4680,00 5040,00	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Водитель Автослесарь Автоэлектрик-аккумуляторщик Рабочий по комплексному обслуживанию здания Рабочий по комплексному обслуживанию кладбищ
2	1,34- 4 квалификационный разряд; 1,4 – 5 квалификационный разряд;	3800,00	5092,00 5320,00	Автокрановщик Электрик Слесарь-сантехник Газоэлектросварщик Плотник

¹ Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н

3	1,5 – 6 квалификационный разряд; 1,6 – 7 квалификационный разряд;	3 800,00	5700,00 6080,00	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Водитель уборочной техники Водитель-механик
4	1,49	4000,00	5960,00	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
5	1,63-1,79	4100,00	6683,00 - 7339,00	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

Перечень должностей основного персонала
МУ «Центр предоставления муниципальных услуг»

1	Консультант 2 категории
---	-------------------------

Перечень должностей основного персонала
МУ «Дирекция благоустройства города»

1	Ведущий специалист
---	--------------------

Перечень должностей основного персонала
МУ «ССВПД «Ритуал» г.Рязани»

1	Специалист
2	Смотритель кладбищ
3	Комендант кладбища

Приложение № 4 к Положению

Размеры должностных окладов руководителей казенных муниципальных учреждений

№ п/п	Функциональная направленность казенного муниципального учреждения	Среднесписочная численность казенного муниципального учреждения, чел.	Размер должностного оклада, руб.
1	Техническое обеспечение органов местного самоуправления	до 100	10 000 - 11 000
		свыше 100	11 500 - 13 500
2	Обслуживание муниципальной собственности	до 30	11 000 - 13 000
		свыше 30	13 500 - 15 500
3	Оказание муниципальных услуг, выполнение работ и (или) исполнение муниципальных функций	до 30	13 500 - 15 500
		свыше 30	15 500 - 17 500

Показатели результативности деятельности бюджетного муниципального учреждения по итогам работы за год (квартал)

№ п/п	Наименование показателя результативности деятельности муниципального учреждения	Наименование структурного подразделения, согласующего показатель результативности	Процент
1	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения	Главный распорядитель бюджетных средств, которому подведомственно муниципальное учреждение, финансово – казначейское управление администрации города Рязани	40
2	Отсутствие замечаний главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно муниципальное учреждение, по выполнению муниципального задания	Главный распорядитель бюджетных средств, которому подведомственно муниципальное учреждение	30
3	Соблюдение финансовой дисциплины	Финансово-казначейское управление администрации города Рязани	30
Итого			100

Показатели результативности деятельности казенного муниципального учреждения по итогам работы за год (квартал)

	Наименование показателя результативности деятельности муниципального учреждения		Наименование структурного подразделения, согласующего показатель результативности	Процент
1	Отсутствие замечаний главного распорядителя бюджетных средств, которому подведомственно муниципальное учреждение	по осуществлению уставной деятельности муниципального учреждения	Главный распорядитель бюджетных средств, которому подведомственно муниципальное учреждение	25
		по исполнению организационно-распорядительных и нормативных правовых актов		25
2	Выполнение мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности с учетом Федерального закона от 23 ноября 2009 года № 261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»		Управление энергетики	20
3	Соблюдение финансовой дисциплины		Финансово-казначейское управление администрации города Рязани	30
Итого				100