

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МКУ «ЦМТП»
от 25.07.2019 № 110

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ»**

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения.....	3
2.	Порядок и условия оплаты труда работников учреждения	5
3.	Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов.....	6
4.	Порядок и условия выплат компенсационного характера.....	7
5.	Порядок и условия выплат стимулирующего характера.....	8
6.	Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления.....	11
7.	Другие вопросы оплаты труда.....	13
8.	Приложение 1	
9.	Приложение 2	

1. Общие положения

1.1. Положение «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр материально-технической поддержки» (далее - положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Тамбовской городской Думы от 26.06.2019 № 1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области», постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации города Тамбова Тамбовской области».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр материально-технической поддержки».

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

размеры, периоды и условия установления повышающих коэффициентов;

порядок и условия выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия установления премии;

выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты работников учреждения устанавливается в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках; отпусках без сохранения заработной платы; работой по гибкому графику; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

Оплата труда работников устанавливается за фактически отработанное время. Выплата заработной платы работникам муниципального учреждения «Центр материально-технической поддержки» осуществляется за счет межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств бюджета городского округа-город Тамбов и прочих источников в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Оплата труда (заработная плата) работников, а также выплаты социального характера устанавливаются (начисляются) в пределах предельного лимита фонда оплаты труда на текущий финансовый год учреждения.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.8. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения

о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размер минимального оклада (минимального должностного оклада) заработной платы работников учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения

2.3. Оклад работников, отнесенных к категории «руководители», «специалисты» и «иные служащие», за исключением указанных в пункте 2.2 настоящего Положения, состоит из минимального оклада по профессиональной квалификационной группе, увеличенного на повышающий коэффициент по занимаемой должности, установленный в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2.5. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области.

2.6. Для работников учреждения предусматривается установление к окладу (должностному окладу), повышающих коэффициентов: квалификационную категорию, за почетное звание (ордена, медали), за ученую степень, по занимаемой должности, персональный повышающий коэффициент.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладу приведены в разделе 3 настоящего Положения.

2.7. Для работников учреждения предусмотрено установление стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу).

Размеры и иные условия установления стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу) приведены в разделе 5 настоящего Положения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.8. С целью поощрения работников за общие результаты труда работникам устанавливается единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Размеры и иные условия установления премий приведены в разделе 5 настоящего Положения.

2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

2.10. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, а также премии устанавливаются приказом руководителя учреждения к окладу (должностному окладу) в процентном отношении или в абсолютных размерах.

2.11. Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.12. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказ руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

3. Размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов

3.1. Для работников учреждения к должностному окладу предусмотрены следующие повышающие коэффициенты:

3.1.1. Работникам, которым присвоено почетное звание СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Отличник», «Почетный работник» либо награжденным орденами и медалями, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,10.

Повышающий коэффициент за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей), предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, повышающий коэффициент применяется по одному из оснований.

При наличии почетных званий (орденов и медалей) повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения (награждения) и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя учреждения.

3.1.2. Лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент:

- кандидата наук - в размере 0,05;

- доктора наук - в размере 0,10.

При присуждении ученой степени кандидата наук повышающий коэффициент устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук повышающий коэффициент устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

4.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1 Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

4.1.2. 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), - в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.1.3 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в абсолютном размере;

4.1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в абсолютном размере;

4.1.5 Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в абсолютном размере;

4.1.6. Доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

4.1.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.1.8. Водителю за выполнение комплексных работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля, при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобиля устанавливается выплата в размере 20 процентов должностного оклада.

4.1.9. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентном отношении или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. С целью стимулирования работников к качественному труду и

поощрения за выполненную работу в учреждении установлены выплаты стимулирующего характера:

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы;

единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с показателями и критериями установления стимулирующих выплат.

5.4. Ежемесячная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 150% должностного оклада по критериям, позволяющим оценить качество выполняемых работ работниками учреждения согласно приложению № 2.

Размер стоимости одного балла в процентном соотношении к окладу определяется по формуле:

$$\text{Стоимость 1 балл} = \left(\frac{\sum \text{ФОТ.стим.выплаты}}{\sum \text{должн.оклад}} * 100 \right) : 266$$

- $\sum \text{ФОТ стим.выплаты}$.- размер ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполненных работ определяется после начислений обязательных выплат (должностных окладов, повышающих коэффициентов), выплат компенсационного характера, за стаж непрерывной работы, единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ;

- $\sum \text{должн. оклад}$ - сумма фактически начисленной заработной платы по должностным окладам за месяц начисления;

- 266 – общая сумма баллов по критериям одного работника.

Ежемесячная стимулирующая выплата за качество выполняемой работы к должностному окладу устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, по результатам работы за месяц и не может превышать 150% должностного оклада работника.

Критерии, позволяющие оценить качество выполняемых работ, размер выплаты определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Для вновь принятых сотрудников стимулирующая выплата за качество выполняемой работы устанавливается по решению руководителя.

В случае совершения работником в отчетном периоде дисциплинарного (административного) правонарушения, связанного с исполнением им своих должностных обязанностей, и привлечения его, в соответствии с действующим законодательством, к дисциплинарной (административной) ответственности размер ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполненных работ выплачивается в размере до 50 процентов от установленного размера.

5.5. Выплата за стаж непрерывной работы.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается всем работникам с момента достижения необходимого стажа, дающего право на установление или увеличение данной надбавки.

При исчислении стажа учитывается непрерывный стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на соответствующих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах местного самоуправления городского округа – город Тамбов на должностях муниципальной службы.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии их поступления на работу в течение месяца после увольнения. При этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается.

Размеры для установления надбавки:

при стаже работы	размер выплаты (в процентах)
от 1 года до 2 лет	5
от 2 лет до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
от 15 лет до 20 лет	25
свыше 20 лет	30

Основанием для установления ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка работника или иной документ, подтверждающий стаж работы, необходимый для установления данной стимулирующей выплаты.

Пересмотр стажа работы осуществляется по мере необходимости.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), начисляется и выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени. Выплата за стаж непрерывной работы не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий.

Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается со дня возникновения права на ее назначение или изменение ее размера.

В случае если у работника право на назначение или изменение

надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышении квалификации

5.6. Выплата единовременных премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения и устанавливаются в абсолютном размере, но не более одного должностного оклада.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- срочность разработки проекта бюджетной сметы;
- составление сводной годовой, квартальной и месячной отчетности об исполнении бюджета (в рамках изменения законодательства);
- проведение срочных работ при проведении внеплановых мероприятий, вводе в эксплуатацию зданий образовательных организаций (на основании служебной записки);
- другие срочные работы.

5.7. Конкретный размер выплаты устанавливаются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

5.8. Руководитель учреждения издает приказ о назначении ежемесячных стимулирующих выплат по представлению комиссии, созданной в учреждении и уполномоченной рассматривать вопросы по установлению выплаты за качество выполняемой работы, исчислению стажа работы.

5.9. Датой прекращения начисления и выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера является несколько или одна из следующих ситуаций:

- а) дата окончания трудовых отношений;
- б) дата, указанная в приказе руководителя учреждения о прекращении (снижении) выплаты стимулирующего характера в связи:
 - со снижением качества труда;
 - с несвоевременным выполнением поставленных задач;
 - с окончанием фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством, при расторжении трудовых отношений по инициативе

работодателя и при других условиях.

Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

- выходное пособие при расторжении трудового договора в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;
- выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;
- суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения в соответствии с абзацем первым статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации;
- дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;
- денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1 настоящего Положения, может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь в пределах предельного лимита фонда оплаты труда на текущий финансовый год учреждения.

Материальная помощь может быть установлена в следующих случаях:

- по семейным обстоятельствам;
- на медикаменты;
- погребение;
- в связи с юбилейными датами;
- за многолетний и добросовестный труд и прочее.

Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину должностного оклада, установленного на день ее выплаты.

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер материальной помощи определяется после произведения расчета суммы средств, требуемой для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), стимулирующих и компенсационных выплат и сравнения ее с предельным лимитом фонда

оплаты труда на текущий финансовый год, предусмотренным учреждению на оплату труда

6.4. Выплаты социального характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с перечнем выплат определенным настоящим Положением в пределах предельного лимита фонда оплаты труда на текущий финансовый год учреждения.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.