



РАБОЧИЙ НАДЫМА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Администрации муниципального образования Надымский район

О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Надымский район

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Устава муниципального образования Надымский район, Администрация муниципального образования Надымский район **постановляет:**

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Надымский район согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.2. Положение об оплате труда работников централизованных бухгалтерий муниципальных учреждений муниципального образования Надымский район согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 29.03.2013 № 193 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Надымский район»;

— пункт 3 постановления Администрации муниципального образования Надымский район от 08.11.2013 № 720 «О внесении изменений в не-

которые муниципальные правовые акты муниципального образования Надымский район»;

— постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 03.12.2013 № 799 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Надымский район от 29.03.2013 № 193»;

— пункт 2 постановления Администрации муниципального образования Надымский район от 17.10.2014 № 542 «О внесении изменений в некоторые муниципальные правовые акты муниципального образования Надымский район».

3. Управляющему делами Администрации муниципального образования Надымский район Ачкасовой Л.В. обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Рабочий Надыма».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Л. Г. ДЯЧЕНКО,

**И.о. Главы Администрации
муниципального образования Надымский район.**
№ 406 от 29 июля 2015 года.

Приложение № 1

к постановлению Администрации муниципального образования Надымский район от 29 июля 2015 года № 406

Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Надымский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Надымский район (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Данное Положение распространяется на:

— работников управления жизнеобеспечения муниципальных образовательных организаций Департамента образования Администрации муниципального образования Надымский район (далее – работники);

— уборщиков служебных помещений, для которых система оплаты труда не установлена иными муниципальными правовыми актами Администрации муниципального образования Надымский район (далее – работники);

— работников управления организационно – методического обеспечения муниципальных образовательных организаций Департамента образования Администрации муниципального образования Надымский район (далее – работники).

1.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудообязанности).

1.3. Положение включает в себя:

— общие положения;

— основные термины и понятия;

— порядок установления базовых окладов руководителей, специалистов и служащих;

— порядок установления базовых ставок (окладов) рабочих;

— порядок формирования фонда оплаты труда работников;

— порядок и условия премирования работников.

2. Основные термины и понятия

Для целей настоящего Положения используются следующие основные термины и понятия:

— **базовая единица** – фиксированная денежная величина, установленная муниципальными правовыми актом Администрации муниципального образования Надымский район, применяемая для расчета базовых окладов (ставок) работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Устанавливается на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональной квалификационной группе.

Размеры базовых единиц индексируются в соответствии с порядком планирования бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период и постановлением Администрации муниципального образования Надымский район.

— **базовый коэффициент (коэффициент образования)** – относительная величина, зависящая от уровня образования работника и применяемая для определения базового оклада;

— **базовый оклад** – минимальный оклад работника, замещающего должность, входящую в соответствующую профессиональную квалификационную группу «руководители», «специалисты», «служащие», принимаемый для расчета должностных окладов;

— **базовая ставка рабочего** – фиксированный размер оплаты труда работника, замещающего должность, отнесенную к профессиональной квалификационной группе «рабочие», определяемая путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент;

— **должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника, замещающего должность, входящую в соответствующую профессиональную квалификационную группу «руководители», «специалисты», «служащие» за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

— **повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада (ставки);

— **фонд должностных окладов** – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, замещающих должности, входящие в соответствующие профессиональные квалификационные группы «руководители», «специалисты», «служащие», включающая систему базовых окладов с учетом повышающих коэффициентов;

— **фонд тарифных ставок (окладов)** – сумма денежных средств, направляемых на выплату тарифных ставок работников, относящихся к категории «рабочие», с учетом повышающих коэффициентов;

Продолжение. Начало на 1 стр.

– **тарифный коэффициент** – относительная величина, зависящая от профессиональной квалификационной группы категории «рабочие» и применяемая для определения базовой ставки;

– **фонд надбавок и доплат** – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, носящих как регулярный, так и разовый характер;

– **коэффициент фонда надбавок и доплат** – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливаемый настоящим Положением;

– **выплаты компенсационного характера** – 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);

– **выплаты стимулирующего характера** – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;

– **фонд оплаты труда** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок (окладов) и фонда надбавок и доплат.

3. Порядок установления базовых окладов руководителей, специалистов и служащих

3.1. Размеры базовых единиц, принимаемые для расчета базовых окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ), утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Перечень должностей по профессиональным квалификационным группам работников учреждений установлен приложением № 2 к настоящему Положению и применяется для формирования штатного расписания учреждения.

Перечень должностей и размеры базовых единиц, применяемых для расчета базовых окладов работников, не отнесенных к квалификационным уровням, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

3.2. Размеры базовых окладов для работников, замещающих должности, относящиеся в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам «руководители», «специалисты» и «служащие», зависят от величины базовой единицы и от размера базового коэффициента.

Базовый оклад руководителей, специалистов и служащих рассчитывается путем умножения базовой единицы на базовый коэффициент. Базовый коэффициент является коэффициентом уровня образования.

Размер базового коэффициента (коэффициента образования), соответствующий требованиям, предъявляемым к занимаемой должности, определяется постоянно действующей аттестационной (тарификационной) комиссией учреждения (далее – комиссия) в соответствии с Таблицей № 1.

Для определения размера базового коэффициента применяется уровень профессионального образования работника с учетом квалификации, установленной (при условии ее установления) в разделе «Требования к квалификации» квалификационной характеристики соответствующей должности Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

В случае, если занимаемая должность не требует высшего профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий среднему профессиональному образованию.

В случае, если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования (например, среднее профессиональное или высшее), устанавливается коэффициент, соответствующий фактически имеющемуся у работника уровню образования.

Лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющее качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, может быть назначено на соответствующую должность так же, как и лицо, имеющее специальную подготовку и стаж работы. Такому лицу устанавливается размер базового коэффициента (коэффициента образования) в зависимости от имеющегося у такого лица образования, квалификации по правилам, установленным настоящим пунктом.

Базовый оклад руководителей, специалистов и служащих определяется по формуле:

$$BO = BE \times BK$$

где:

BO – базовый оклад руководителей, специалистов и служащих;

BE – базовая единица;

BK – базовый коэффициент (коэффициент образования).

Базовая единица заместителя начальника управления устанавливается на 15 % ниже базовой единицы начальника управления.

Таблица № 1

Размеры базового коэффициента для определения должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

№	Основание для применения	Величина базового коэффициента		
		руководители	специалисты	служащие
1.	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию квалификации «магистр» или «специалист»	1,5	1,5	1,0
2.	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,4	1,4	1,0
3.	Среднее профессиональное образование	1,3	1,3	1,0
4.	Среднее общее образование	1,1	1,1	1,0
5.	Основное общее образование	1,0	1,0	1,0

4. Порядок установления базовых ставок (окладов) рабочих

4.1. Размеры базовых единиц работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Перечень должностей и размеры базовых единиц работников по профессиональной квалификационной группе «рабочие» устанавливаются согласно приложению № 4 к настоящему Положению и применяются для формирования штатного расписания учреждения.

4.2. Базовые ставки (оклады) рабочих определяются путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

4.3. Разряды оплаты труда рабочих определяются по результатам тарификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1 по 10 разряды тарифной сетки рабочих, в соответствии с Таблицей № 2.

Таблица № 2

Размеры тарифного коэффициента для определения базовой ставки (оклада) рабочих

Разряд по тарифной сетке	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1	1,01	1,04	1,09	1,16	1,22	1,30	1,40	1,45	1,50

5. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

5.1. Фонд оплаты труда работников определяется по формуле:

$$ФОТ = ФДО + ФТСр + ФНД$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников;

ФДО – фонд должностных окладов работников;

ФТСр – фонд тарифных ставок (окладов) рабочих;

ФНД – фонд надбавок и доплат.

5.2. При формировании фонда должностных окладов и фонда тарифных ставок (окладов) рабочих, предусматриваются средства согласно штатному расписанию с применением повышающих коэффициентов в расчете на год.

При этом по вакантным должностям выделяются средства, исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы соответствующей вакантной должности, на коэффициент 1,2.

5.3. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду тарифных ставок (окладов) рабочих и исчисляется по формуле:

$$ФНД = (ФДО + ФТСр) \times K,$$

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФДО – фонд должностных окладов;

ФТСр – фонд тарифных ставок (окладов) рабочих;

K – коэффициент фонда надбавок и доплат.

Продолжение на 3 стр.

Продолжение. Начало на 1-2 стр.

Размер коэффициента фонда надбавок и доплат не должен превышать 35 % от суммы фонда должностных окладов и фонда тарифных ставок (окладов) рабочих.

5.4. Фонд оплаты труда работников формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.5. Фонд должностных окладов работников (ФДО) состоит из суммы должностных окладов работников.

Для исчисления должностных окладов работникам применяются повышающие коэффициенты.

Руководителям, специалистам и служащим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы (K2);
- коэффициент масштаба управления (K3);
- коэффициент сложности и напряженности (K4);
- коэффициент квалификации работника (K5).

Должностной оклад руководителей, специалистов и служащих включает в себя сумму базового оклада и произведений базового оклада и повышающих коэффициентов к базовому окладу.

$$ДО = БО + (БО \times K2) + (БО \times K3) + (БО \times K4) + (БО \times K5)$$

где:

ДО – должностной оклад;

БО – базовый оклад;

K2 – коэффициент стажа работы;

K3 – коэффициент масштаба управления (применяется для руководителей различных уровней);

K4 – коэффициент сложности и напряженности;

K5 – коэффициент квалификации работника.

5.5.1. Коэффициент стажа работы (K2).

Коэффициент стажа работы устанавливается работникам, в том числе принятым по совместительству.

Коэффициент стажа работы не устанавливается временным работникам (до 2-х месяцев).

В стаж работы для установления коэффициента стажа работы включаются:

– периоды работы работника в организациях, предприятиях и учреждениях независимо от организационно-правовой формы, по должности, аналогичной занимаемой должности в учреждении, а также по должности, должностные обязанности по которой соответствуют должностным обязанностям, выполняемым работником учреждения;

– периоды замещения муниципальных (государственных) должностей, должностей муниципальной (государственной) службы;

– периоды прохождения военной службы, службы в органах внутренних дел;

Периоды, засчитываемые в стаж для установления работнику коэффициента стажа работы, суммируются независимо от перерывов в работе.

Установление коэффициента стажа работы работнику учреждения оформляется приказом руководителя учреждения.

Размеры коэффициента стажа работы определены в Таблице № 3

Таблица № 3

Значение коэффициента стажа работы

№ п/п	Стаж работы	Значение коэффициента стажа работы
1.	от года до 5 лет	0,1
2.	от 5 лет до 10 лет	0,15
3.	от 10 лет до 15 лет	0,2
4.	свыше 15 лет	0,3

5.5.2. Коэффициент масштаба управления (K3).

Коэффициент масштаба управления устанавливается работникам категории «руководители».

При определении размера коэффициента масштаба управления следует руководствоваться Таблицей № 4.

Таблица № 4

Значение коэффициента масштаба управления

№	Наименование должности	Размер коэффициента масштаба управления
1.	начальник управления	0,5

2.	заместитель начальника управления	0,5
3.	начальник отдела	0,5

5.5.3. Коэффициент сложности и напряженности (K4).

Коэффициент сложности и напряженности устанавливается работникам за специальный режим работы, уровень профессиональной подготовки, деловые качества работника, сложность и значимость выполняемых работ, характер, режим и достигнутые результаты в работе.

Размер коэффициента сложности и напряженности может устанавливаться в пределах от 0,1 до 1,0. Конкретный размер коэффициента сложности и напряженности для работника устанавливается руководителем учреждения на основании служебной записки непосредственного начальника.

5.5.4. Коэффициент квалификации (K5).

Коэффициент квалификации применяется для исчисления должностных окладов работникам, имеющих ученые степени и почетные звания.

Коэффициент квалификации – это величина, характеризующая профессиональную зрелость работника, т.е. уровень и качество знаний, умений, профессиональных навыков в той области, в которой трудится работник. Показателем наличия таких знаний является ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание.

При установлении коэффициента квалификации необходимо соблюдать условие соответствия ученой степени, почетного звания профилю муниципального учреждения, либо профилю выполняемой работы (деятельности).

Изменение размеров коэффициента квалификации производится в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

При возникновении у работника двух и более оснований на применение коэффициента квалификации, применяется один коэффициент по выбору самого работника.

Размеры коэффициента квалификации установлены Таблицей № 5.

Таблица № 5

Значение коэффициента квалификации

Основание применения коэффициента квалификации	размер
за ученую степень:	
– доктор наук	0,40
– кандидат наук	0,25
за почетные звания:	
-«Заслуженный...» (почетные звания РФ, СССР)	0,20

5.6. Фонд тарифных ставок (окладов) рабочих (ФТСр) определяется суммированием тарифных ставок (окладов) рабочих.

Тарифная ставка (оклад) рабочего определяется по формуле:

$$ТС = БСр + (БСр \times КСР) + (БСр \times КСН)$$

где:

ТС – тарифная ставка (оклад) рабочего;

БСр – базовая ставка (оклад) рабочего;

КСР, КСН – повышающие коэффициенты.

Для расчета тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы (КСР);
- коэффициент сложности и напряженности (КСН).

5.6.1. Порядок установления коэффициента стажа работы рабочему определен подпунктом 5.5.1 пункта 5 настоящего Положения. Размер коэффициента стажа работы определяется в соответствии с Таблицей № 3.

5.6.2. Размер коэффициента сложности и напряженности зависит от сложности и напряженности выполняемой работы, уровня профессиональной подготовки, сложности и значимости выполняемых работ, характера, режима работы и определен Таблицей № 6.

Таблица № 6

Размеры коэффициента сложности и напряженности (КСН) для рабочих

№	Наименование уровня профессий рабочих	Размер коэффициента
1.	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	0,1 – 1,0
2.	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	0,1 – 1,0

5.7. Из фонда надбавок и доплат работникам производятся следующие выплаты:

- выплаты стимулирующего характера;

Продолжение на 4 стр.

Продолжение. Начало на 1-3 стр.

— оплата дополнительных видов работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.

— единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 2-х базовых окладов (ставок) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных действующим законодательством.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части выплата производится один раз в календарном году при предоставлении одной из частей отпуска по выбору работника.

5.8. Виды работ, по которым работникам устанавливается дополнительная оплата:

— за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

— за совмещение профессий (должностей);

— за расширение зон обслуживания;

— за увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

— за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

— за работу в ночное время;

— за сверхурочную работу.

5.8.1. Виды работ, по которым работникам устанавливается дополнительная оплата из фонда надбавок и доплат:

— за расширение зон обслуживания;

— за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

— за работу в ночное время;

— за сверхурочную работу;

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

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

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка снимается.

5.8.2. Виды работ, по которым работникам устанавливается дополнительная оплата за счет экономии по фонду оплаты труда:

— за совмещение профессий (должностей);

— за увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

Оплата труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 06 часов. Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет части тарифной ставки (оклада) за час работы осуществляется путем деления тарифной ставки (оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6. Порядок и условия премирования работников

6.1. В целях поощрения работников за качественное и интенсивное исполнение трудовых обязанностей, к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

К таким выплатам относятся:

— ежемесячное денежное поощрение в размере до 150 % базового оклада (ставки);

— премия по итогам работы за отчетный период (год) при условии экономии по фонду оплаты труда;

— единовременная премия в связи с юбилейными датами;

— премии к праздничным датам.

6.2. Премирование устанавливается с учетом показателей премирования, позволяющих оценить результативность и качество работы.

6.3. Ежемесячное денежное поощрение и премия по итогам работы за отчетный период (год) производится с учетом выполнения основных показателей премирования – результативности и качества работы.

6.3.1. Показателями результативности и качества работы являются:

— знание законодательства, нормативной правовой базы, необходимой для исполнения своих должностных обязанностей;

— тщательность, точность в исполнении порученной работы;

— качество и достоверность предоставляемой информации;

— исполнение сроков подготовки информации (писем, отчетов, заявок и т.д.);

— планирование работы (расстановка приоритетов в работе, порядок в документации, умение организовывать и контролировать свою работу, в том числе умение планировать, организовывать и контролировать работу других для обеспечения достижения поставленных целей);

— внедрение новых технологий, форм и методов работы, позитивно отразившихся на достижении высоких конечных результатов;

— участие в разработке окружных и муниципальных долгосрочных целевых, ведомственных и исследовательских программ;

— участие в разработке новых локальных нормативных документов (регламентов, порядков, правил, положений);

— соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, служебной этики;

— совершенствование навыков работы со специальными программами и программными продуктами, повышение квалификации.

6.3.2. Показатели для премирования, работников, относящихся к категории «рабочие»:

— личный вклад каждого рабочего в выполнении задач, поставленных перед учреждением — работодателем;

— добросовестное и качественное выполнение функций, предусмотренных должностными инструкциями;

— выполнение иных особо важных заданий и поручений;

— отсутствие дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины;

— отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала обслуживаемых учреждений.

6.4. Премия по итогам работы за отчетный период (год) работникам выплачивается из средств бюджета муниципального образования Надымский район за счет экономии по фонду оплаты труда в размере не более одной двенадцатой части заработной платы за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления.

Начисление премии за отчетный период (год) может производиться как в процентах от месячной заработной платы, так и в абсолютном размере каждому работнику. Конкретный размер премии по итогам работы за отчетный период (год) устанавливается работодателем.

Работникам, проработавшим неполный период (кроме ежегодного оплачиваемого отпуска) и уволенным по любым основаниям на момент принятия решения о выплате премии, премия по итогам работы за отчетный период (год) не начисляется и не выплачивается.

При начислении премии по итогам работы за отчетный период (год) не включаются следующие периоды:

— временная нетрудоспособность (листок нетрудоспособности);

— отпуск без сохранения заработной платы;

— отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (учебный отпуск);

— отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, премия по итогам работы за отчетный период (год), в котором применено дисциплинарное взыскание, не начисляется и не выплачивается.

Решение о неначислении и невыплате премии по итогам работы за отчетный период (год) или снижении размера премии принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

6.5. При условии экономии по фонду оплаты труда, работникам могут выплачиваться:

— премия в связи с юбилейными датами при достижении работником возраста 50 лет и далее через каждые пять лет в размере не более двух базовых окладов (для рабочих — базовых ставок (окладов) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

— материальная помощь в связи с продолжительной болезнью (травма), повлекшей временную нетрудоспособность работника на срок более 30 календарных дней (непрерывно), смертью близких родственников работника (родителей обоих супругов, супруга (супруги), детей, родных братьев и сестер); вступлением в брак (впервые); рождением ребенка; в случае тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия.

Размер материальной помощи не может превышать размер месячной заработной платы.

Основанием для оказания материальной помощи является приказ руководителя, изданный на основании личного заявления работника или членов его семьи с указанием причины для оказания помощи, при условии представления соответствующих документов.

6.6. Работникам выплачиваются премии к праздничным датам. Праздничные даты, к которым выплачиваются премии и размер премии определяются муниципальным правовым актом Администрации муниципального образования Надымский район, исходя из возможностей бюджета муниципального образования Надымский район.

6.7. За участие в подготовке и проведении социально значимых мероприятий, имеющих государственное, окружное либо местное значение, к работникам могут быть применены меры материального поощрения по решению Администрации муниципального образования Надымский район.

Продолжение. Начало на 1-4 стр.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Надымский район

Размеры базовых единиц, принимаемые для расчета базовых окладов работников, замещающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к:	Размер, руб. *
1.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
	1-го квалификационного уровня	3276
	2-го квалификационного уровня	3494
2.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
	1-го квалификационного уровня	4586
	2-го квалификационного уровня	4914
	3-го квалификационного уровня	5132
	4-го квалификационного уровня	5241
	5-го квалификационного уровня	5459
3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
	1 квалификационного уровня	6005
	3 квалификационного уровня	7097

* Размеры базовых единиц с учетом индексации с 01.01.2014 года на 3%.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Надымский район

Перечень должностей по профессиональным квалификационным группам работников учреждений

№ п/п	Наименование уровня	Наименование должности
1. ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1	1 квалификационный уровень	экспедитор
2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
2.1	1 квалификационный уровень	экономист юрист инженер-электроник инженер инженер-эколог инженер - программист специалист по связям с общественностью специалист специалист по кадрам документовед программист
2.2	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория
2.3	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория
2.4	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
3. ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3.1	1 квалификационный уровень	начальник отдела
3.2	3 квалификационный уровень	начальник управления

Продолжение на 6 стр.

Продолжение. Начало на 1-5 стр.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Надымский район

Перечень должностей и размеры базовых единиц, принимаемых для расчета базовых окладов работников, не отнесенных к квалификационным уровням

№ п/п	Наименование должности	Размер, руб. *
1	Заместитель начальника управления	6033
2	Заместитель начальника отдела	5459
3	Ведущий инженер-экономист	5241
4	Методист	5241
5	Специалист по охране труда, технике безопасности и гражданской обороны	4586
6	Специалист по противопожарной безопасности, ГО и ЧС	4586
7	Курьер	3276

* Размеры базовых единиц с учетом индексации с 01.01.2014 года на 3%.

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Надымский район

Перечень должностей и размеры базовых единиц работников по профессиональной квалификационной группе «рабочие»

1. Перечень должностей по профессиональной квалификационной группе «рабочие»

№ п/п	Наименование	Размер, руб.
1.	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	3276
2.	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	4368

2. Размеры базовых единиц работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

№ п/п	Наименование уровня	Наименование профессии
	1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	Сторож (вахтер) Гардеробщик Уборщик служебных помещений Грузчик Плотник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Дворник

* Размеры базовых единиц с учетом индексации с 01.01.2014 года на 3%.

Приложение № 2

к постановлению Администрации муниципального образования Надымский район от 29 июля 2015 года № 406

Положение об оплате труда работников централизованных бухгалтерий муниципальных учреждений муниципального образования Надымский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников централизованных бухгалтерий муниципальных учреждений муниципального образования Надымский район (далее – Положение) определяет порядок оплаты труда работников централизованных бухгалтерий (далее – работники учета).

1.2. Заработная плата каждого работника учета зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Месячная заработная плата работника учета не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной за-

работной плате в Ямало-Ненецком автономном округе при условии, что работником учета полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудообязанности).

1.3. Положение включает в себя:

- общие положения;
- основные термины и понятия;
- порядок установления базовых окладов руководителей, специалистов и служащих;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учета;
- порядок и условия премирования работников учета.

Продолжение на 7 стр.

Продолжение. Начало на 1-6 стр.

2. Основные термины и понятия

Для целей настоящего Положения используются следующие основные термины и понятия:

— **базовая единица** – фиксированная денежная величина, установленная муниципальным правовым актом Администрации муниципального образования Надымский район, применяемая для расчета базовых окладов работников учета без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Устанавливается на основе отнесения занимаемых работниками учета должностей к профессиональной квалификационной группе.

Размеры базовых единиц индексируются в соответствии с порядком планирования бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период и постановлением Администрации муниципального образования Надымский район.

— **базовый коэффициент (коэффициент образования)** – относительная величина, зависящая от уровня образования работника учета и применяемая для определения базового оклада;

— **базовый оклад** – минимальный оклад работника учета, замещающего должность, входящую в соответствующую профессиональную квалификационную группу «руководители», «специалисты», «служащие», принимаемый для расчета должностных окладов;

— **должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника учета, замещающего должность, входящую в соответствующую профессиональную квалификационную группу «руководители», «специалисты», «служащие» за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

— **повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

— **фонд должностных окладов** – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников учета, включающая систему должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов;

— **фонд надбавок и доплат** – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника учета, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, носящих как регулярный, так и разовый характер;

— **коэффициент фонда надбавок и доплат** – соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, устанавливаемый настоящим Положением;

— **выплаты компенсационного характера** – 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);

— **выплаты стимулирующего характера** – выплаты, направленные на стимулирование работника учета к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;

— **фонд оплаты труда** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов и фонда надбавок и доплат.

3. Порядок установления базовых окладов руководителей, специалистов и служащих

3.1. Оплата труда работников учета производится на основании базовых единиц.

3.2. Размеры базовых единиц, принимаемые для расчета базовых окладов работников учета, замещающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ), утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Перечень должностей по профессиональным квалификационным группам работников учета установлен приложением № 2 к настоящему Положению и применяется для формирования штатного расписания учреждения.

Перечень должностей и размеры базовых единиц, принимаемых для расчета базовых окладов работников учета, не отнесенных к квалификационным уровням, устанавливаются приложением № 3 к настоящему Положению.

Базовая единица является составной частью базового оклада.

3.3. Базовый оклад руководителей, специалистов и служащих определяется по формуле:

$$BO = BE \times BK$$

где:

BO – базовый оклад руководителей, специалистов и служащих;

BE – базовая единица;

BK – базовый коэффициент (коэффициент образования).

Базовая единица заместителя главного бухгалтера устанавливается на 15 % ниже базовой единицы главного бухгалтера.

Размеры базовых окладов для работников учета, замещающих должности, относящиеся в соответствии с квалификационным справочником

должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам «руководители», «специалисты» и «служащие», зависят от величины базовой единицы и от размера базового коэффициента.

Базовый оклад руководителей, специалистов и служащих рассчитывается путем умножения базовой единицы на базовый коэффициент. Базовый коэффициент является коэффициентом уровня образования.

Размер базового коэффициента (коэффициент образования), соответствующий требованиям, предъявляемым к занимаемой должности, определяется постоянно действующей аттестационной (тарификационной) комиссией учреждения (далее – комиссия) в соответствии с Таблицей № 1.

Для определения размера базового коэффициента применяется уровень профессионального образования работника учета с учетом квалификации, установленной (при условии ее установления) в разделе «Требования к квалификации» квалификационной характеристики соответствующей должности Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

В случае, если занимаемая должность не требует высшего профессионального образования по должностям, занимаемым лицами с высшим профессиональным образованием, применяется коэффициент, соответствующий среднему профессиональному образованию.

В случае, если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования (например, среднее профессиональное или высшее), устанавливается коэффициент, соответствующий фактически имеющемуся у работника учета уровню образования.

Лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющее качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, может быть назначено на соответствующую должность так же, как и лицо, имеющее специальную подготовку и стаж работы. Такому лицу устанавливается размер базового коэффициента (коэффициента образования) в зависимости от имеющегося у такого лица образования, квалификации по правилам, установленным настоящим пунктом.

Таблица № 1

Размеры базового коэффициента для определения должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

№	Основание для применения	Величина базового коэффициента		
		руководители	специалисты	служащие
1.	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию квалификации «магистр» или «специалист»	1,5	1,5	1,0
2.	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,4	1,4	1,0
3.	Среднее профессиональное образование	1,3	1,3	1,0
4.	Среднее общее образование	1,1	1,1	1,0
5.	Основное общее образование	1,0	1,0	1,0

4. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учета

4.1. Фонд оплаты труда работников учета определяется по формуле:

$$ФОТ = ФДО + ФНД$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда;

ФДО – фонд должностных окладов работников учета;

ФНД – фонд надбавок и доплат.

4.2. При формировании фонда должностных окладов работников учета, предусматриваются средства согласно штатному расписанию с применением повышающих коэффициентов в расчете на год.

При этом по вакантным должностям выделяются средства, исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы соответствующей вакантной должности, на коэффициент 1,2.

4.3. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и исчисляется по формуле:

$$ФНД = ФДО \times К,$$

где:

ФНД – величина фонда надбавок и доплат;

ФДО – фонд должностных окладов работников учета;

К – коэффициент фонда надбавок и доплат.

Размер коэффициента фонда надбавок и доплат не должен превышать 35 % от суммы фонда должностных окладов работников учета.

Продолжение на 8 стр.

Продолжение. Начало на 1-7 стр.

4.4. Фонд оплаты труда работников учета формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.5. При исчислении должностного оклада работникам учета применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент стажа работы (КСр);
- коэффициент масштаба управления (КМу);
- коэффициент специфики работы (КС);
- коэффициент уровня управления (КУ);
- коэффициент квалификации (КК).

4.5.1. Коэффициент стажа работы (КСр).

Коэффициент стажа работы устанавливается работникам учета, в том числе принятым по совместительству.

Коэффициент стажа не устанавливается временным работникам учета (до 2-х месяцев).

В стаж работы для установления коэффициента стажа работы включаются:

- периоды работы работника учета в организациях, предприятиях и учреждениях независимо от организационно-правовой формы, по должности, аналогичной занимаемой должности в учреждении, а также по должности, должностные обязанности по которой соответствуют должностным обязанностям, выполняемым работником учета;
- периоды замещения муниципальных (государственных) должностей, должностей муниципальной (государственной) службы;
- периоды прохождения военной службы, службы в органах внутренних дел;

Периоды, засчитываемые в стаж для установления работнику учета коэффициента стажа работы, суммируются независимо от перерывов в работе.

Установление коэффициента стажа работы работнику учета оформляется приказом руководителя учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов за стаж работы определены Таблицей № 2.

Таблица № 2

Значение коэффициента стажа работы

№п/п	Стаж работы	Значение коэффициента стажа
1.	от года до 5 лет	0,1
2.	от 5 лет до 10 лет	0,15
3.	от 10 лет до 15 лет	0,2
4.	свыше 15 лет	0,3

4.5.2. Коэффициент масштаба управления (КМу).

Коэффициент масштаба управления устанавливается работникам учета категории «руководители».

При определении размера коэффициента масштаба управления следует руководствоваться Таблицей № 3.

Таблица № 3

Значение коэффициента масштаба управления

№	Наименование должности	Размер коэффициента масштаба управления
1.	Главный бухгалтер	0,3 – 0,8
2.	Заместитель главного бухгалтера	0,1 – 0,7

4.5.3. Коэффициент специфики работы (КС).

Коэффициент специфики работы устанавливается работникам учета за специальный режим работы, уровень профессиональной подготовки, деловые качества, сложность и значимость выполняемых работ, характер, режим и достигнутые результаты в работе.

Размер коэффициента специфики может устанавливаться в пределах от 0,1 до 1,0. Конкретный размер коэффициента специфики для работника учета устанавливается руководителем учреждения на основании служебной записки главного бухгалтера.

Коэффициент специфики работы к окладам работников учета устанавливается на определенный период времени (квартал) в течение соответствующего календарного года.

4.5.4. Коэффициент уровня управления (КУ) зависит от численности работников централизованных бухгалтерий, определяется в соответствии с Таблицей № 4.

Таблица № 4

Значение коэффициента уровня управления

№	Численность работников централизованных бухгалтерий (человек)	Значение коэффициента управления		
		главный бухгалтер	заместитель главного бухгалтера	начальник отдела
1.	от 10 до 20	0,2	0,1	0,05
2.	от 20 до 40	0,3	0,2	0,1
3.	от 40 до 60	0,4	0,3	0,2
4.	свыше 60	0,5	0,4	0,3

4.5.5. Коэффициент квалификации (КК) применяется для исчисления должностных окладов работникам учета, имеющим ученые степени и почетные звания. Размеры коэффициента квалификации установлены Таблицей № 5.

Коэффициент квалификации – это величина, характеризующая профессиональную зрелость работника учета, т.е. уровень и качество знаний, умений, профессиональных навыков в той области, в которой трудится работник учета. Показателем наличия таких знаний является ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание.

При установлении коэффициента квалификации необходимо соблюдать условие соответствия ученой степени, почетного звания профилю муниципального учреждения, либо профилю выполняемой работы (деятельности).

Изменение размеров коэффициента квалификации производится в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

При возникновении у работника учета двух и более оснований на применение коэффициента квалификации, применяется один коэффициент по выбору самого работника учета.

Таблица № 5

Значение коэффициента квалификации

Основание применения коэффициента квалификации	размер
За ученую степень:	
– доктор наук	0,40
– кандидат наук	0,25
За почетные звания:	
– «Заслуженный...» (почетные звания РФ, СССР)	0,20

4.6. Должностной оклад работника учета определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты.

Должностной оклад работника учета профессиональной квалификационной группы руководителей исчисляется по формуле:

ДО руков. = БО + (БО x КСр) + (БО x КМу) + (БО x КС) + (БО x КУ) + (БО x КК), где:

ДО руков. – должностной оклад руководителя;

БО – величина базового оклада;

КСр – коэффициент стажа работы;

КМу – коэффициент масштаба управления;

КС – коэффициент специфики работы;

КУ – коэффициент уровня управления;

КК – коэффициент квалификации.

Должностной оклад работников учета профессиональной квалификационной группы специалистов и служащих исчисляется по формуле:

ДО сп. = БО + (БО x КСр) + (БО x КС) + (БО x КК), где:

БО – величина базового оклада специалиста;

КСр – коэффициент стажа работы;

КС – коэффициент специфики работы;

КК – коэффициент квалификации.

4.7. Из фонда надбавок и доплат работникам учета производятся следующие выплаты:

- выплаты стимулирующего характера;
- оплата дополнительных видов работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников учета.

— единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 2-х базовых окладов (ставок) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных действующим законодательством.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части выплата производится один раз в календарном году при предоставлении одной из частей отпуска по выбору работника.

4.7.2. Виды работ, по которым работникам учета устанавливается дополнительная оплата:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;

Продолжение. Начало на 1-8 стр.

— за увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

— за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.7.3. Из фонда надбавок и доплат работникам учета производятся дополнительные выплаты:

— за расширение зон обслуживания;

— за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.7.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам учета производятся дополнительные выплаты:

— за совмещение профессий (должностей);

— за увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учета без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учета в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника учета 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.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия премирования работников учета

5.1. В целях поощрения работников учета за качественное и интенсивное исполнение трудовых обязанностей, к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учета за качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

К таким выплатам относятся:

— ежемесячное денежное поощрение в размере до 150 % базового оклада (ставки);

— премия по итогам работы за отчетный период (квартал, год);

— единовременная премия в связи с юбилейными датами;

— премии к праздничным датам.

5.2. Премия по итогам работы за отчетный период (квартал, год) выплачивается работникам учета исходя из финансовых возможностей бюджета муниципального образования Надымский район на основании правового акта Администрации муниципального образования Надымский район.

Премирование работников учета по итогам работы за год производится в размере не более одной двенадцатой части заработной платы за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления.

Премирование по итогам работы за квартал производится в размере не более одной третьей части месячной заработной платы за каждый месяц расчетного периода, независимо от времени начисления.

Начисление премии за отчетный период (квартал, год) может производиться как в процентах от месячной заработной платы, так и в абсолютном размере каждому работнику учета. Конкретный размер премии по итогам работы за отчетный период (квартал, год) устанавливается работодателем.

Работникам учета, проработавшим неполный период (кроме ежегодного оплачиваемого отпуска) и уволенным по любым основаниям на момент принятия решения о выплате премии, премия по итогам работы за отчетный период (квартал, год) не начисляется и не выплачивается.

При начислении премии по итогам работы за отчетный период (квартал, год) не включаются следующие периоды:

— временная нетрудоспособность (листок нетрудоспособности);

— отпуск без сохранения заработной платы;

— отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (учебный отпуск);

— отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Работникам учета, имеющим дисциплинарное взыскание, премия по итогам работы за квартал, в котором применено дисциплинарное взыскание, либо премия по итогам работы за год, в котором применено дисциплинарное взыскание, не начисляется и не выплачивается.

Решение о неначислении и невыплате премии по итогам работы за отчетный период (квартал, год) или снижении размера премии принимается руководителем и оформляется приказом учреждения.

5.3. При условии экономии по фонду оплаты труда, работникам учета могут выплачиваться:

— премия в связи с юбилейными датами при достижении работником учета возраста 50 лет и далее через каждые пять лет в размере не более двух базовых окладов с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

— материальная помощь в связи с продолжительной болезнью (травма), повлекшей временную нетрудоспособность на срок более 30 календарных дней (непрерывно) работника учета, смертью близких родственников работника (родителей обоих супругов, супруга (супруги), детей родных братьев и сестер); вступлением в брак (впервые); рождением ребенка; в случае тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия.

Размер материальной помощи не может превышать размер месячной заработной платы. Основанием для оказания материальной помощи является приказ руководителя, изданный на основании личного заявления работника учета или членов его семьи с указанием причины для оказания помощи, при условии предоставления соответствующих документов.

5.4. Работникам учета выплачиваются премии к праздничным датам. Праздничные даты, к которым выплачиваются премии и размер премии определяются правовым актом Администрации муниципального образования Надымский район, исходя из возможностей бюджета муниципального образования Надымский район.

5.5. За участие в подготовке и проведении социально значимых мероприятий, имеющих государственное, окружное либо местное значение, к работникам учета могут быть применены меры материального поощрения по решению Администрации муниципального образования Надымский район.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников централизованных бухгалтерий муниципальных учреждений муниципального образования Надымский район

Размеры базовых единиц, принимаемые для расчета базовых окладов работников учета, замещающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к:	Размер, руб. *
1.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
	1-го квалификационного уровня	3276
	2-го квалификационного уровня	3494
2.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
	1-го квалификационного уровня	4586
	2-го квалификационного уровня	4914
	3-го квалификационного уровня	5132
	4-го квалификационного уровня	5241
	5-го квалификационного уровня	5459

Окончание на 10 стр.

Окончание. Начало на 1-9 стр.

3.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
	1 квалификационного уровня	6005
	3 квалификационного уровня	7097

* Размеры базовых единиц с учетом индексации с 01.01.2014 года на 3%.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников централизованных бухгалтерий муниципальных учреждений муниципального образования Надымский район

Перечень должностей по профессиональным квалификационным группам работников учета

№ п/п	Наименование уровня	Наименование должности
	1. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1.1	1 квалификационный уровень	бухгалтер экономист программист юрисконсульт инженер-электроник
1.2	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутриведомственная категория
1.3	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутриведомственная категория
1.4	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
	2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
2.1	1 квалификационный уровень	начальник отдела
2.2	3 квалификационный уровень	начальник управления, главный бухгалтер

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников централизованных бухгалтерий муниципальных учреждений муниципального образования Надымский район

Перечень должностей и размеры базовых единиц, принимаемых для расчета базовых окладов работников учета, не отнесенных к квалификационным уровням

№ п/п	Наименование должности	Размер, руб. *
1	Заместитель главного бухгалтера	6033
2	Заместитель начальника управления	6033
3	Заместитель начальника отдела	5459
4	Ведущий инженер-экономист	5241

* Размеры базовых единиц с учетом индексации с 01.01.2014 года на 3%.

**РАБОЧИЙ
НАДЫМА**Главный редактор
Андрей ОноховУчредители: Администрация
муниципального образования
Надымский район, редакция
газеты «Рабочий Надыма».Газета зарегистрирована
Западно-Сибирским управлением
Федеральной службы по надзору
за соблюдением законодатель-
ства в сфере массовых коммуни-
каций и охране культурного на-
следия 29.05.2007г.

Регист. св-во ПИ № ФС17-0696.

Телефоны редакции:

главный редактор.....52-00-53
зам. главного редактора.....52-01-58
корреспонденты.....52-01-58
бухгалтерия.....52-01-28
реклама, объявления.....52-01-48

E-mail.....red75rn@mail.ru

Адрес: 629730, ЯНАО,
г. Надым, ул. Набережная им. Оруд-
жева, 58а

Цена подписки на газету

на 1 мес.130 руб. 81 коп.
на 12 мес.1 569 руб. 72 коп.

Подписные индексы:

Годовой индекс78721
Полугодовой индекс.....54320Выходит по вторникам, четвергам, субботам.
Подписание в печать по графику в 17 часов,
фактически – в 17 часов. Заказ № 350.Отпечатано в типографии МАУ «Редакция
газеты «Рабочий Надыма»
Адрес: 629730, ЯНАО, Надым,
ул. Комсомольская, 25. Тел. 53-26-86.

Тираж 264 экземпляра