

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҒЫ

ӨФӨ КАЛАҒЫ  
КАЛА ОКРУГЫ  
ХАКИМИӘТЕ



РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН

АДМИНИСТРАЦИЯ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
ГОРОД УФА

**КАРАР**

«20» ИЮЛЬ 2017й. № 940

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«20» ИЮЛЯ 2017г.

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в области информационных технологий

В соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», решением Совета городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 2 октября 2008 года № 8/7 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан»,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в области информационных технологий.

2. Руководителям муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в области информационных технологий:

привести в установленном порядке локальные нормативные акты в соответствие с настоящим Положением;

разработать критерии оценки эффективности деятельности работников учреждений;

установить в локальных нормативных актах условия премирования и критерии оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в области информационных технологий, по согласованию с работодателем (либо уполномоченным им лицом).

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на управляющего делами Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан Бакиеву А.М.

Глава Администрации  
городского округа город Уфа  
Республики Башкортостан



И.И. Ялалов

Утверждено  
постановлением Администрации  
городского округа город Уфа  
Республики Башкортостан  
№ 940 от 20.07. 2017 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа  
город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в  
области информационных технологий

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в области информационных технологий (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», решением Совета городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 02.10.2008г. № 8/7 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан», постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 31 марта 2014 года № 1220 «О совершенствовании структуры заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016г. и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящее Положение рекомендовано для муниципальных бюджетных и автономных учреждений и носит обязательный характер для муниципальных казенных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих деятельность в области информационных технологий.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан, осуществляющих

деятельность в области информационных технологий (далее – Учреждения), повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, и коэффициенты к базовой единице для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

минимальные размеры окладов по ПКГ;

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.5. Руководитель Учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

1.6. Минимальные размеры окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2 Положения руководителем Учреждения на основе минимальных окладов, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов по должностям, не включенным в данное Положение, устанавливаются руководителем Учреждения по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее - Учредитель).

1.8. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы в Республике Башкортостан.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного им объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.11. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, на основании решения аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Исключения составляют случаи, когда Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

1.12. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС) и профессиональным стандартам.

1.13. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке указанным учреждениям из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого Учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого Учреждения, выделенных из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, могут направляться муниципальным казенным учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на

оплату труда, формируемых за счет ассигнований, выделенных из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

1.14. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.15. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается Учредителем.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

1.16. Штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с Учредителем.

## 2. Условия оплаты труда общеотраслевых должностей служащих

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням.

2.1.1. Минимальные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих Учреждения, устанавливаются в следующих размерах (с учетом коэффициентов для определения размеров минимальных окладов):

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Минимальный оклад, руб. <*>	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности <*>
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			

1 квалификационный уровень: агент по закупкам, делопроизводитель, секретарь	1,5	5700	
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,5	5700	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник по защите информации; техник-программист	2,4	9120	
2 квалификационный уровень: заведующий складом; заведующий хозяйством; техник-программист II категории; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	2,4	9120	0,05
3 квалификационный уровень: заведующий общежитием, заведующий производством, начальник хозяйственного отдела, техник-программист I категории; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается внутриведомственная категория	2,4	9120	0,1
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,4	9120	0,15

5 квалификационный уровень: начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка)	2,4	9120	0,2
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень: аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер- программист (программист); инженер- электроник (электроник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	3,30	12540	
2 квалификационный уровень: бухгалтер II категории; инженер- программист (программист) II категории; специалист по защите информации II категории; экономист II категории; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3,30	12540	0,05
3 квалификационный уровень: бухгалтер I категории; инженер- программист (программист) I категории; специалист по защите информации I категории; экономист I категории; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3,30	12540	0,1
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3,30	12540	0,15
5 квалификационный уровень: главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	3,30	12540	0,2
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			



1 квалификационный уровень: начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник юридического отдела	4,20	15960	
2 квалификационный уровень: главный* (аналитик; диспетчер, конструктор, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик).	4,20	15960	0,25
3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	4,20	15960	0,5

<\*> Минимальные оклады рассчитаны исходя из базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам в размере 3800 рублей, установленной постановлением Правительства Республики Башкортостан от 24.03.2014г. № 115 «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы Республики Башкортостан», постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 31 марта 2014 года № 1220 «О совершенствовании структуры заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан». Минимальные оклады индексируются одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессионально-квалификационным группам и в размерах, соответствующих данному повышению.

<\*\*\*> Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности учитывается при установлении должностного оклада работников Учреждения и образует новый оклад, к которому применяются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Минимальные оклады работников, занимающих должности служащих, не включенные в профессионально-квалификационные группы, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Минимальный оклад, руб. <*>	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности <***>
Дизайнер- проектировщик интерфейсов	2,4	9120	
Заведующий сектором отдела информационных технологий и технического обслуживания	2,4	9120	0,2
Младший системный аналитик	2,4	9120	0,1
Системный аналитик	3,3	12540	0,05
Старший системный аналитик	3,3	12540	0,1
Специалист по закупкам	3,3	12540	0,05
Старший специалист по закупкам	3,3	12540	0,1
Специалист по охране труда	3,3	12540	
Специалист по охране труда II категории	3,3	12540	0,05
Специалист по охране труда I категории	3,3	12540	0,1
Начальник отдела системного анализа, начальник отдела информационного сопровождения бюджетного процесса, начальник отдела, информационного сопровождения земельных и имущественных отношений, начальник отдела информационных технологий и технического обслуживания, начальник отдела Интернет-технологий	4,20	15960	
Старший архитектор программного обеспечения	4,7	17860	

<\*> Минимальные оклады рассчитаны исходя из базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам в размере 3800 рублей, установленной постановлением Правительства Республики Башкортостан от 24.03.2014г. № 115 «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы Республики Башкортостан», постановлением Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 31 марта 2014 года № 1220 «О совершенствовании структуры заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных

учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан». Минимальные оклады индексируются одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессионально-квалификационным группам и в размерах, соответствующих данному повышению.

<\*> Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности учитывается при установлении должностного оклада работников Учреждения и образует новый оклад, к которому применяются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.3. Заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливается должностной оклад на 5 - 10 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

2.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.3. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом 6 настоящего Положения.

### 3. Условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от списочной численности работников Учреждения (включая совместителей) на момент заключения трудового договора:

Должностной оклад руководителя учреждения в зависимости от группы по оплате труда Учреждения, рублей			
IV группа	III группа	II группа	I группа
Списочная численность работников (0-50 чел.)	Списочная численность работников (51-100 чел.)	Списочная численность работников (101-200 чел.)	Списочная численность работников (201 чел. и более)
20850	21 850	23850	25850

В случае особой сложности труда руководителя, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения по решению Учредителя, группа по оплате труда руководителя повышается на одну.

Должностной оклад руководителя Учреждения индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессионально-квалификационным группам и в размерах, соответствующих данному повышению.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

3.4. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с последующими изменениями).

3.5. С учетом условий труда руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.6. Работодатель (глава Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан или уполномоченное им лицо) устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера, действующие в Учреждении. Размер и условия стимулирующих выплат указываются в трудовом договоре. При установлении стимулирующих выплат учитывается соотношение среднего заработка руководителя, определенного в пункте 3.4 данного Положения.

3.6.1. Персональный повышающий коэффициент руководителю Учреждения устанавливается работодателем в трудовом договоре на определенный период с учетом особенности и масштабов деятельности, важности Учреждения и иных показателей.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.6.2. Условия премирования руководителя Учреждения, а именно, размеры, порядок и целевые показатели эффективности деятельности

Учреждения и работы его руководителя, устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Одним из показателей эффективности работы руководителя Учреждения является рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан и Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

Оценку деятельности руководителя Учреждения в целях его премирования осуществляет работодатель либо уполномоченное им лицо.

3.7. Заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру производятся выплаты стимулирующего характера, включая премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения. Размер и условия выплат определяются руководителем Учреждения и включаются в трудовой договор.

#### 4. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

4.2. Минимальные оклады рабочих Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Минимальный оклад, рублей <*>
1 разряд	1,0	3800
2 разряд	1,2	4560
3 разряд	1,4	5320
4 разряд	1,5	5700
5 разряд	2,0	7600
6 разряд	2,4	9120
7 разряд	2,5	9500
8 разряд	2,6	9880

<\*> Минимальные оклады рассчитаны исходя из базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам в размере 3800 рублей, установленной постановлением Правительства Республики Башкортостан от 24.03.2014г. № 115 «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы Республики Башкортостан», постановлением

Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 31 марта 2014 года № 1220 «О совершенствовании структуры заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан». Минимальные оклады индексируются одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессионально-квалификационным группам и в размерах, соответствующих данному повышению.

4.3. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.4. Рабочим выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

## 5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их реализации регулируются локальными нормативными актами, принимаемыми в Учреждении, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.2. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера определяются за счет и в пределах ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2 Положения, в процентах к должностным окладам работников по соответствующим ПКГ (с учетом повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности) или абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

5.4. К выплатам компенсационного характера относятся следующие виды выплат:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в

выходные дни и нерабочие праздничные дни, и в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

5.4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится повышение оплаты труда в размере не менее 15% должностного оклада. Повышение заработной платы по данному основанию производится только по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по разработке и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

5.4.2. Выплаты работнику за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- при выполнении работ различной квалификации – оплата по работе более высокой квалификации;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон в трудовом договоре, с учетом объема дополнительной работы;

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, - не менее чем в двойном размере. По желанию работника, 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;

- выплата уборщикам служебных помещений за использование в работе дезинфицирующих средств производится в размере не более 10 процентов от оклада.

5.4.3. Работникам Учреждения, допущенным к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, производится ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу в соответствии с действующим законодательством.

5.4.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относится районный коэффициент в размере 1,15, который начисляется на фактический заработок работников Учреждения в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

5.5. Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

5.6. Компенсационные выплаты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.7. Надбавки и доплаты компенсационного характера включаются в заработную плату, на которую начисляется районный коэффициент 1,15 за работу в местности с особыми климатическими условиями, и учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, установленном законодательством.

5.8. Основанием для выплат надбавок и доплат является приказ руководителя Учреждения, с указанием конкретного размера этих выплат конкретному работнику, а также трудовой договор.

## 6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти.

6.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются по решению руководителя Учреждения, исходя из:



объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности – в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях;

объема бюджетных ассигнований – в муниципальных казенных учреждениях.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, коллективными договорами, локальными нормативными актами и трудовыми договорами на основе разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

В трудовом договоре с работником указываются условия для установления выплат стимулирующего характера со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок их осуществления.

К основным показателям эффективности труда работников относятся:

успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

Оценка эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера осуществляется соответствующей комиссией, созданной в Учреждении, с участием представительного органа работников.

6.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты по повышающим коэффициентам;

премиальные выплаты по итогам работы.

6.4. Руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены работникам следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за ученую степень и наличие почетного звания;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- повышающий коэффициент за качество выполняемых работ;
- повышающий коэффициент за интенсивность работы;
- повышающий коэффициент водителям автомобилей за класс квалификации.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности, за ученую степень и наличие почетного звания, за выслугу лет, водителям автомобилей за класс квалификации носят обязательный характер.

Персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент за качество выполняемых работ, за интенсивность работы устанавливаются на определенный срок, но не более чем на один год, приказом по Учреждению на основании представления непосредственного руководителя и зависят от характера, объема и качества выполняемой работы. Выплата данных повышающих коэффициентов отменяется при ухудшении показателей в работе, снижении качества работы, окончании особо важных или срочных работ.

6.4.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.4.2. Персональный повышающий коэффициент (далее - ППК) к окладу устанавливается работникам в случае необходимости учета уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности, объема выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также необходимости выполнения условий пункта 1.9 настоящего Положения и других факторов.

К таким работникам относится часть работников, от результата работы которых в значительной мере зависит результат деятельности всего Учреждения, работники, труд которых более интенсивен, а объем выполняемой работы значителен и наиболее важен.

Решение об установлении ППК к окладу и о его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании аргументированного ходатайства

руководителя соответствующего структурного подразделения и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение ППК к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

ППК устанавливается с указанием конкретного срока действия (но не более одного календарного года) или до его отмены.

ППК не устанавливается в период прохождения работником испытательного срока.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

6.4.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю Учреждения - в размере 0,20 к должностному окладу.

Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения - в размере 0,10 к должностному окладу.

Повышающий коэффициент работникам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, Республики Башкортостан, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения - в размере 0,10 к должностному окладу.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных данным пунктом, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.4.4. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается к должностному окладу в соответствии со стажем работы по специальности в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 0,1;
- от 5 до 10 лет - 0,2;
- от 10 до 15 лет – 0,3;
- от 15 и выше - 0,4.

Назначение выплаты производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению созданной в учреждении комиссии по установлению стажа работы. Исчисление стажа работы, дающего право на выплату повышающего коэффициента за выслугу лет, осуществляется в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

6.4.5. По решению руководителя работникам устанавливается повышающий коэффициент за качество выполняемых работ до 1,0 от должностного оклада. Перечень показателей для оценки качества выполняемых работ (услуг) определяется в локальном нормативном акте Учреждения.

6.4.6. Размер повышающего коэффициента за интенсивность работы определяется с учетом объема выполняемой работы в единицу времени и иных показателей оценки степени загруженности,

напряженности труда, определяемых в локальном нормативном акте Учреждения. Предельный размер данной выплаты – до 1,5 должностного оклада.

6.4.7. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент в размере:

- 0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном в Учреждении порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «D» и «Е»);

- 0,25 - водителям, имеющим присвоенный в установленном в Учреждении порядке 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «D» («D» или «Е»).

6.4.8. Должностной оклад, к которому применяются повышающие коэффициенты стимулирующего характера, включает в себя повышающий коэффициент по занимаемой должности. Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

6.4.9. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (за исключением повышающего коэффициента по занимаемой должности) не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

6.4.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, государственных наград, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

- при присвоении почетного звания, ученой степени - со дня присвоения.

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

6.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются премии по итогам работы (за месяц, квартал либо год).

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с успешной деятельностью учреждения;  
своевременная сдача отчетности;  
участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;  
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

В пределах выделенных бюджетных ассигнований (по казенным учреждениям), утвержденных планов финансово-хозяйственной деятельности, согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по бюджетным и автономным учреждениям), осуществляется премирование:

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

Конкретные размеры премий определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Учреждением, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера является приказ руководителя Учреждения с указанием конкретного размера этих выплат каждому работнику.

Работнику, совершившему дисциплинарный проступок и подвергнутому дисциплинарному взысканию, премия не выплачивается на период действия взыскания.

## 7. Условия и порядок выплат социального характера.

7.1. Работникам может быть оказана материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда. Выплата материальной помощи производится в особых случаях (в связи с рождением детей, смертью родственников, юбилейными датами, выходом на пенсию).

7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с действующим в Учреждении положением.

7.3. На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

## 8. Порядок определения стажа работы, дающего право на выплату повышающего коэффициента за выслугу лет

8.1. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

8.2. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- время работы по специальности, как по месту основной работы, так и по работе по совместительству в государственных и муниципальных учреждениях;

- время работы в структурных подразделениях (отделах, секторах, группах) администраций муниципальных районов и городских округов;

- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;

- иные периоды работы по специальности в организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.

Решение о зачете в стаж работы иных периодов работы (службы) принимается Комиссией, на основании заявления работника и ходатайства руководителя отдела (структурного подразделения) с указанием, в какой степени и при работе на каких должностях приобретен опыт, необходимый для замещения занимаемой должности.

8.3. В стаж работы не включаются периоды работы (службы):

- в организациях, из которых работник был уволен за виновные действия, за которые в соответствии с действующим законодательством предусмотрено увольнение с работы (службы);

- периоды отбывания исправительных работ (в том числе, по месту работы без лишения свободы) и административного ареста.

Управляющий делами Администрации  
городского округа город Уфа  
Республики Башкортостан



А.М. Бакиева

20