

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда руководителей и работников**  
**муниципальных казенных учреждений города Кировска**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей и работников муниципальных казенных учреждений города Кировска (далее – Положение, учреждения), разработано в соответствии с постановлением администрации города Кировска от 07.03.2017 № 344 «Об оплате труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кировска» и носит обязательный характер.

1.2. Настоящее Положение распространяется на *руководителей и работников муниципальных казенных учреждений города Кировска* (далее - Работники).

1.3. Заработная плата Работников, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях (далее – МРОТ).

1.4. Заработная плата Работников состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до МРОТ.

1.5. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.6. Для некоторых категорий Работников вводится суммированный учет рабочего времени, так как по условиям работы не может быть соблюдена нормальная ежедневная, еженедельная и ежемесячная продолжительность рабочего времени. Учетный период составляет один календарный год. Положение о суммированном учете рабочего времени утверждается внутренним локальным актом учреждения.

1.7. Выплаты, надбавки и доплаты, предусмотренные настоящим Положением, применяются к должностному окладу Работников учреждения.

1.8. Заработная плата Работника предельными размерами не ограничивается.

**2. Порядок определения должностных окладов (окладов)**  
**Работников учреждений**

2.1. Размеры должностных окладов *руководящего состава* устанавливаются в учреждении согласно таблице:

Наименование должности	Размер должностного оклада
Руководитель учреждения	устанавливается работодателем в зависимости от масштабов управления (количество штатных единиц в учреждении по штатному расписанию) согласно приложению № 1 к настоящему Положению
Заместитель руководителя учреждения Руководитель структурного подразделения (службы, отдела, сектора и др.)	устанавливается на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на 25 - 45 % ниже должностного оклада руководителя учреждения
Заместитель руководителя структурного подразделения (службы, отдела, сектора и др.)	устанавливается на 10 - 20 % ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения

2.2. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным группам на уровне согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Профессиональные квалификационные группы, утверждены приказом Минздрава РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3. Установление размеров должностных окладов иных должностей Работников, отсутствующих в приложении № 2 настоящего Положения, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздрава РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Должностные оклады по прочим должностям, не относящихся к общеотраслевым, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению по следующим квалификационным уровням:

- 1 уровень – специалист (без категории);
- 2 уровень – специалист II категории;
- 3 уровень – специалист I категории;
- 4 уровень – специалист ведущий;
- 5 уровень – специалист главный.

2.4. Размеры окладов Работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на уровне согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

2.5. Должностные оклады (оклады) устанавливаются в штатном расписании учреждения после согласования с Учредителем учреждения и утверждаются приказом учреждения.

2.6. Должностные оклады (оклады) устанавливаются по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, в одинаковом размере.

2.7. Должностные оклады (оклады) индексируются в размерах и в сроки, устанавливаемые муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления города Кировска, и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

### 3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.2. *Выплаты за труд в особых условиях:*

3.2.1. *На работах с вредными и опасными условиями труда.*

Оплата труда Работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада (оклада) на соответствующий процент.

3.2.2. *На работах в местностях с особыми климатическими условиями* к заработной плате Работника учреждения применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим федеральным законодательством, законодательством Мурманской области и решением Совета депутатов города Кировска от 29.04.2009 № 28 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Кировска».

3.3. *Выплаты за труд 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). Размер выплат за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных, определен в таблице:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
1	Выплаты за совмещение профессий (должностей)	Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не выше 25 процентов должностного оклада (оклада) Работника учреждения
2	Выплаты за расширение зон обслуживания	
3	Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы,	

4	<p>определенной трудовым договором</p> <p>Выплаты за работу в ночное время</p>	<p>Выплаты за работу в ночное время производятся Работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки должностного оклада (оклада), сверх должностного оклада (оклада). Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) Работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной Работнику продолжительности рабочей недели.</p>
5	<p>Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни</p>	<p>Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в размере одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;</li> <li>- в размере одинарной части должностного оклада (оклада), сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени</li> </ul>
6	<p>Оплата сверхурочной работы</p>	<p>Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.</p> <p>Стоимость часа для оплаты сверхурочной работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) Работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной Работнику продолжительности рабочей недели.</p>

3.4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу лицам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в следующих размерах:

За работу со сведениями, имеющими степень секретности:	Размер надбавки
Совершенно секретно	от 30% до 50%
Секретно (при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий)	15%
Секретно (при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий)	10%

Указанная ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу выплачивается на основании оформленного в установленном порядке допуска к сведениям соответствующей степени секретности и работы с указанными сведениями.

Кроме того, Работникам режимно-секретных подразделений (специально назначенным Работникам) учреждений дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет работы - 10%;
- от 5 до 10 лет работы - 15%;
- от 10 лет работы и выше - 20%.

Список Работников учреждения, допущенных к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, а также конкретный размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу утверждаются руководителем учреждения.

#### 4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования Работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и повышения профессионализма к должностным окладам (окладам) Работников учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент (далее - ППК);
- премия по результатам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная премия.

Расчет выплат стимулирующего характера производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципального образования город Кировск с подведомственной территорией.

#### 4.2. Персональный повышающий коэффициент (ППК).

ППК к должностному окладу (окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается представителем нанимателя (работодателем) персонально в отношении конкретного Работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) – **до 2,5**.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

В соответствии с имеющимися объемами бюджетных ассигнований размер персонального повышающего коэффициента может корректироваться в течение года.

#### 4.3. Премия по результатам работы (за месяц, квартал, год).

4.3.1. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляется в пределах утвержденных ассигнований (доведенных лимитов бюджетных обязательств), предусмотренных на оплату труда.

4.3.2. Премирование руководителей учреждений осуществляется на основании правового акта работодателя (Учредителя учреждения), работников учреждения – на основании приказа руководителя соответствующего учреждения.

Основными условиями премирования являются:

- результаты работы, достигнутые путем своевременного и качественного выполнения работ по основным направлениям деятельности учреждения (структурного подразделения);

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей с учетом личного вклада Работника в общие результаты работы (важность и сложность выполняемой работы, оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в их компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководителя);

- применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.3.3. В качестве расчетного периода для выплаты премии по результатам работы принимается период времени (месяц, квартал, год) (далее – расчетный период).

4.3.4. Размер премии по результатам работы **за месяц** составляет **до 50 %** от должностного оклада.

Работникам, которым установлен испытательный срок, ежемесячная премия на период испытания устанавливается в размере 25 %.

Премия по результатам работы за месяц выплачивается Работникам в полном объеме (50 % от должностного оклада) при достижении следующих целевых показателей эффективности:

- соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, норм служебной этики;

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей;

- своевременное и качественное выполнение заданий, поручений руководителя;

- соблюдение сроков ответов на письма, обращения, запросы;

- соблюдение сроков согласования проектов нормативных правовых актов;

- отсутствие нарушений в результате проверок.

Снижение размера премии устанавливается решением представителя нанимателя (работодателя), в том числе по представлению непосредственного руководителя Работника.

Премия не выплачивается Работнику при наложении на него дисциплинарного взыскания в расчетном периоде.

4.3.5. По итогам работы **за квартал** устанавливается премия по результатам выполнения ключевых показателей эффективности. Премия по итогам работы за квартал устанавливается Работнику в случае установления ему на отчетный квартал решением представителя нанимателя (работодателя) в порядке, утвержденном администрацией города Кировска, ключевых показателей эффективности (далее – КПЭ).

Перечень КПЭ, порядок их расчета и критерии оценки утверждаются распоряжением администрации города Кировска.

Размер премии по итогам работы за квартал устанавливается в абсолютном выражении в российских рублях в порядке, утвержденном администрации города Кировска.

4.3.6. В случае принятия решения о выплате премии по результатам работы **за год**, выплата указанной премии производится в декабре текущего календарного года за счет экономии средств фонда оплаты труда учреждения с учетом личного вклада Работника в достижение результатов работы учреждения (структурного подразделения).

Премия по результатам работы за год не выплачивается Работнику в случаях:

- наличия неснятого дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;
- увольнения Работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5-7.1, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнения Работника до истечения календарного года.

#### 4.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам устанавливается в размере 1 (одного) должностного оклада (оклада) и выплачивается один раз в календарном году при уходе Работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску предоставляется Работнику, проработавшему в учреждении не менее шести месяцев на постоянной основе.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется согласно заявлению Работника о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании:

- правого акта работодателя (Учредителя учреждения) в случае, если заявителем является руководитель учреждения;
- приказа руководителя учреждения в случае, если заявителем является работник учреждения.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

#### 4.5. Единовременная премия.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, наградами Мурманской области, наградами города Кировска в случаях и размерах, предусмотренных правовыми актами, регулирующими порядок указанных награждений;

- за выполнение особо важных и сложных заданий.

Решение об отнесении задания к категории особо важных и сложных, о наличии оснований для премирования Работника за их выполнение и о размере премий принимается представителем нанимателя (работодателем).

Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу Работника или твердой сумме в российских рублях и может выплачиваться по результатам этапа работы в рамках проекта, программы, соглашений.

## **5. Порядок начисления доплат до минимального размера оплаты труда**

5.1. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

5.2. Доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

5.3. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

5.4. Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

$D = P_{\text{мрот}} - P_{\text{зп}}$ , где:

$D$  - размер доплаты;

$P_{\text{мрот}}$  - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$P_{\text{зп}}$  - размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.5. В случае если заработная плата работнику начислена за счет средств областного бюджета, средств, полученных учреждением от иной приносящей доход деятельности, выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

В случае задержки выплаты Работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

---



Приложение № 1  
к Положению об оплате труда руководи-  
телей и Работников муниципальных ка-  
зенных учреждений города Кировска

Размеры должностных окладов руководителей учреждений (руб.)

№ п/п	Масштабность управления (штатная численность учреждения)	Должностной оклад, руб.
1	до 10 шт.ед.	11 450
2	от 10 до 20 шт.ед.	12 950
3	от 20 до 50 шт.ед.	14 663
4	от 50 до 70 шт.ед.	16 130
5	от 70 до 100 шт.ед.	17 700
6	от 100 до 140 шт.ед.	18 920
7	от 140 шт.ед. и больше	20 595

---

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда руководи-  
телей и Работников муниципальных ка-  
зенных учреждений города Кировска

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих (руб.)

№ п/п	Профессиональ- ная квалифика- ционная группа	Квалификационный уровень				
		1	2	3	4	5
1	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	5 347	5 614	-	-	-
2	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	6 175	6 484	6 808	7 149	7 506
3	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	8 257	8 669	9 103	9 558	10 036
4	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	10 100	10 476	11 000	-	-

Примечание:

Размер должностного оклада Работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда руководи-  
телей и Работников муниципальных ка-  
зенных учреждений города Кировска

Размеры должностных окладов по прочим должностям,  
не относящихся к общеотраслевым (руб.)

№ п/п	Профессиональ- ная квалификаци- онная группа	Квалификационный уровень				
		1	2	3	4	5
		специа- лист (без ка- тегории)	специа- лист II ка- тегории	специа- лист I ка- тегории	специа- лист ве- дущий	специа- лист главный
1	Прочие должно- сти, не относящи- еся к общеотрас- левым	8 257	8 669	9 103	9 558	10 036

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда руководи-  
телей и Работников муниципальных ка-  
зенных учреждений города Кировска

Размеры окладов Работников учреждений, осуществляющих профессиональную  
деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень			
		1	2	3	4
1	Общеотраслевые про- фессии рабочих первого уровня	3 800	4 180	-	-
2	Общеотраслевые про- фессии рабочих второго уровня	4 598	5 058	5 564	6 120

Примечание:

Установление окладов Работников осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года N 248Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».