

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении систем оплаты труда работников муниципальных
бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кировска

1. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кировска (далее - соответственно работники, учреждения), которые включают в себя размеры должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области и органов местного самоуправления города Кировска, а также настоящим Положением.

2. Системы оплаты труда работников устанавливаются в примерных положениях (положениях) об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых администрацией города Кировска, осуществляющей функции и полномочия их учредителя, с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

е) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

3) совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления должностных окладов (окладов), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

и) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

к) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

л) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

м) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) (при наличии);

н) порядка аттестации работников муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

о) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

3. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений устанавливаются с учетом примерных положений по оплате труда работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых администрацией города Кировска. Указанные примерные положения носят для муниципальных бюджетных и автономных учреждений рекомендательный характер.

Системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений устанавливаются положениями по оплате труда работников подведомственных казенных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемыми администрацией города Кировска. Указанные положения носят для муниципальных казенных учреждений города Кировска обязательный характер.

4. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. При применении к должностным окладам следующих повышающих коэффициентов образуются новые должностные оклады:

- за квалификационную категорию;

- за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа».

Муниципальным правовым актом администрации города Кировска к должностному окладу работников могут быть применены дополнительные персональные повышающие коэффициенты, установленные отраслевыми нормативными правовыми актами, образующие новый должностной оклад.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения к должностным окладам (окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и

соглашениями.

Руководители учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

8. Условия оплаты труда, включая размеры должностного оклада (оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

9. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения с учетом внесения в них изменений и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

Штатные расписания или изменения к ним утверждаются руководителем учреждения по согласованию:

- с финансово-экономическим управлением администрации города Кировска и главой администрации города Кировска – в отношении муниципальных казенных учреждений, а также муниципальных автономных учреждений, не относящихся к сфере образования, культуры и спорта;

- с комитетом образования, культуры и спорта администрации города Кировска – в отношении муниципальных бюджетных и автономных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере образования, культуры и спорта.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, и средств от иной приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 10 процентов средств на оплату труда.

При формировании объема средств городского бюджета на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Кировска.

11. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных

бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Кировска.

Порядок определения должностного оклада руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются администрацией города Кировска. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

Муниципальным правовым актом администрации города Кировска к должностному окладу руководителя может быть применен повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должна учитываться специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми администрацией города Кировска.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Кировска.

Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положений о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденных администрацией города Кировска с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

Величина премиального фонда руководителя учреждения может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников соответствующего учреждения.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливается администрацией города Кировска, в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. 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 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

13. Администрация города Кировска может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных муниципальных учреждений (не более 40 процентов).

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 учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом 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.

ПЕРЕЧЕНЬ
видов выплат компенсационного характера в муниципальных
бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Кировска

1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:
 - на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - в местностях с особыми климатическими условиями.
 2. Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выполнение работ различной квалификации;
 - совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - сверхурочная работа;
 - работа в ночное время;
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - дежурство при круглосуточной работе учреждения;
 - многосменный режим работы.
 3. Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
-

Утвержден
постановлением администрации
города Кировска
от 07.03.2017 № 344

ПЕРЕЧЕНЬ
видов выплат стимулирующего характера в муниципальных
бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Кировска

1. Стимулирующие доплаты и надбавки:
 - за стаж непрерывной работы;
 - за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
 - за классность;
 - за квалификацию (высокую квалификацию);
 - за знание и применение в работе иностранных языков;
 - за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
 - педагогу - молодому специалисту;
 - за библиотечный стаж работы;
 - медицинским работникам (врачам, провизорам, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.
 2. Премии:
 - за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
 - за выполнение особо важных или срочных работ;
 - единовременные премии.
-