

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения
«Управление Кировским городским хозяйством»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Примерное положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление Кировским городским хозяйством» (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением главы администрации города Кировска от 23.01.2009 № 21 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, города Кировска и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок установления системы оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление Кировским городским хозяйством» (далее – Учреждение), включающий установление должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- особенности оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения.
- заключительные положения

II. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, доведенных Учреждению главным распорядителем средств бюджета города Кировска.

Фонд оплаты труда работников учреждения включает в себя средства, направляемые на выплату должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Фонд оплаты труда формируется в соответствии с утвержденным штатным расписанием и имеет следующую структуру:

$ФОТ = ФОТб + ФОТст$, где:

ФОТб - базовая часть ФОТ, обеспечивающая гарантированную заработную плату работников учреждения.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ, обеспечивающая выплаты стимулирующего характера.

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются локальным актом Учреждения.

Существенные элементы оплаты труда, включая размеры должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат, не включенных непосредственно в трудовой договор с работником, могут быть установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

3.1. Порядок определения должностных окладов работников.

3.1.1. Должностной оклад работников Учреждения устанавливается в соответствии со штатным расписанием Учреждения, утвержденным главой администрации города Кировска.

3.2. Выплаты компенсационного характера

3.2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

-выплаты за работу на тяжелых, вредных и (или) опасных, иных работах;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ, не предусмотренных должностными обязанностями, совмещении должностей, увеличении объема работ или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время);

-за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера).

3.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников.

3.2.3. Выплата 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 осуществление указанной выплаты не производится.

3.2.4. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего Примерного положения.

3.3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.3.1. В учреждении устанавливается рекомендуемый перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие выплаты и надбавки:

- за уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы (персональный повышающий коэффициент);
- за интенсивность и высокие результаты работы (стимулирующая надбавка).

2) Премии:

- премия за основные результаты работы (месяц, год);
- единовременные премии (за выполнение особо важных и срочных работ, по иным основаниям).

3.3.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего Примерного положения.

3.3.3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента, стимулирующей надбавки

3.3.3.1. Размеры персональных повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения.

Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размер принимает начальник Учреждения персонально в отношении каждого работника.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при иных стимулирующих и компенсационных выплатах, установленных к должностному окладу.

3.3.3.2. Стимулирующие надбавки направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размер стимулирующих надбавок устанавливается в процентном отношении к должностным окладам. Максимальными размерами стимулирующие надбавки не ограничиваются.

3.3.4. Порядок установления премий

3.3.4.1. В целях поощрения работникам Учреждения устанавливаются премии в процентном отношении к должностному окладу по результатам работы:

- за основные результаты работы (за месяц, год);
- единовременные премии.

Премирование осуществляется в соответствии с решением руководителя Учреждения.

IV. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

4.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностному окладу устанавливаются главой администрации города Кировска в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) руководителя Учреждения.

Премия за основные результаты за год устанавливается при условии достижения руководителем Учреждения целевых показателей эффективности работы.

Размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения за год, коэффициента эффективности финансовой работы руководителя Учреждения за 9 месяцев.

Целевые показатели эффективности работы руководителя:

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Единица измерения	Диапазон значения	Критерии оценки работы руководителя учреждения (в баллах)
1	Выполнение в установленные сроки указаний и поручений Главы города, Главы администрации города Кировска и министерств МО	%	90-100	выполнено от 90 -100% поручений – 80 баллов
			80-89	выполнено от 80 - 89% поручений – 60 баллов
			70-79	выполнено от 70 - 79% поручений – 40 баллов
2	Наложение дисциплинарных взысканий работодателем	количество дисциплинарных взысканий	0-1	Наличие дисциплинарных взысканий 0 баллов, отсутствие 40 баллов

Алгоритм расчета премии по результатам работы за год:

$$Pr_{\text{rrr}} = \sum_{i=1}^3 R_{\text{пр}i} * K_{\text{эфр}}, \text{ где}$$

Pr_{rrr} - размер премии по результатам работы руководителя учреждения за год в процентах от должностного оклада;

$R_{\text{пр}i=1, 2, 3}$ – размер премии за выполнение i -го показателя эффективности;

$K_{\text{эфр}}$ – коэффициент эффективности финансовой работы руководителя, рассчитываемый по формуле

$K_{\text{эфр}} = 1,5/n$, где n – место возглавляемого руководителем учреждения в рейтинге качества финансового менеджмента

4.2. Должностной оклад заместителей руководителя Учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностному окладу устанавливаются руководителем Учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) данных работников.

Должностной оклад заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от квалификации заместителя руководителя, высшего профессионального образования, стажа руководящей работы.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

5.2. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.3. Настоящее положение является примерным. На его основе Учреждение разрабатывает локальный акт по оплате труда работников Учреждения.