



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАНИЕ г. СЕВЕРОМОРСК

АДМИНИСТРАЦИЯ  
ЗАТО г. СЕВЕРОМОРСК

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 13.07.2015 г.

№ 723

## **Об утверждении рекомендаций по формированию Примерных положений (положений) об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск**

В соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных и казенных учреждений Мурманской области», постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 13.07.2015 № 722 «О внесении изменений в постановление администрации ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск», в целях обеспечения единообразного подхода и оказания практической помощи в регулировании некоторых вопросов, связанных с оплатой труда, с учетом применения «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014 протокол № 11, администрация ЗАТО г.Североморск

### **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемые рекомендации по формированию Примерных положений (положений) об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск (далее - Рекомендации).

2. Предложить руководителям структурных подразделений администрации, осуществляющих функции и полномочия учредителя, руководствоваться Рекомендациями при разработке примерных положений (положений) об оплате труда по своей отраслевой принадлежности, довести настоящее постановление до сведения руководителей подведомственных учреждений.

3. Рекомендации вступают в силу со дня их подписания.

4. Постановление администрации ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 № 551 «Об утверждении рекомендаций по формированию Примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск и утверждении рекомендаций по формированию систем оплаты труда в муниципальных автономных учреждениях» – считать утратившим силу.

5. Опубликовать постановление в газете «Североморские вести» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления ЗАТО г.Североморск.

**Врио Главы администрации  
ЗАТО г.Североморск**

**И.Г. Долгушина**

**РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**по формированию Примерных положений (положений)**  
**об оплате труда работников муниципальных бюджетных,**  
**автономных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск**

**1. Общие положения**

1. Настоящие рекомендации разработаны с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год» (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014, протокол № 11), а также Приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области от 21.02.2015 № 79 «Об утверждении рекомендаций по формированию Примерных положений (положений) об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» для оказания методической помощи в регулировании вопросов, связанных с формированием фондов оплаты труда, стимулирования труда работников и оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск.

Системы оплаты труда работников учреждений формируются на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами ЗАТО г.Североморск;

в) установление в учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Установление и изменение систем оплаты труда работников учреждений осуществляются с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее - Программа), отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт»), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки;

б) 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;

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

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих федеральных и региональных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

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

ж) 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;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);

к) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (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, технологий

и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

Органам, исполняющим функции и полномочия учредителя, рекомендуется:

а) при изменении условий оплаты труда работников учреждений предусматривать установление минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп);

б) не допускать установления по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

## **2. Структура и содержание примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений**

Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений ЗАТО г.Североморск устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений по видам экономической деятельности, разрабатываемых органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя этих учреждений, и утверждаемых постановлением Администрации ЗАТО г.Североморск. Указанные примерные положения носят для муниципальных бюджетных и автономных учреждений ЗАТО г.Североморск рекомендательный характер.

Системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений ЗАТО г.Североморск устанавливаются положениями об оплате труда работников подведомственных казенных учреждений по видам экономической деятельности, разрабатываемых органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя этих учреждений, и утверждаемых постановлением Администрации ЗАТО г.Североморск. Указанные положения носят для муниципальных казенных учреждений ЗАТО г.Североморск обязательный характер.

В примерные положения (положения) об оплате труда должны включаться следующие разделы:

1. Общие положения.
2. Порядок формирования фонда оплаты труда.
3. Порядок и условия оплаты труда.
4. Повышающие коэффициенты к окладам работников.
5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера.
6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера.
7. Порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.
8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.
9. Размеры минимальных окладов (окладов) по должностям работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений.

## **3. Формирование фондов оплаты труда**

При формировании фондов оплаты труда учреждений на очередной год необходимо учитывать Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

При формировании фондов оплаты труда учреждений предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

- ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;
- ФОТб - базовая часть ФОТ, обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения;
- ФОТк - компенсационная часть ФОТ, обеспечивает выплаты компенсационного характера;
- ФОТст - стимулирующая часть ФОТ, стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

Рекомендуется устанавливать следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

- ФОТб + ФОТк - не более 70%;
- ФОТст - не менее 30 %.

Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя, устанавливают в Примерных положениях (положениях) об оплате труда работников предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

#### **4. Оплата труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений**

При разработке нормативных правовых актов об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя не вправе:

- формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы;
- применять наименования должностей работников, по которым отсутствуют утвержденные в установленном порядке квалификационные характеристики;
- утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;
- отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.01.2002 № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;
- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

- устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- устанавливать диапазон должностных окладов (окладов), ставок заработной платы при одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы.

При введении и применении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя обращать внимание на:

а) необходимость формирования в положениях об оплате труда, разрабатываемых в учреждении, условий оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения, а также на обязательность установления в них по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

б) формирование единого штатного расписания в учреждении независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

Положение об оплате труда учреждения должно разрабатываться при непосредственном участии представительных органов работников. Для повышения качественного содержания коллективных договоров, в том числе в части формирования систем оплаты труда, необходимо усиление роли учредителя, который согласно ст.34 Трудового кодекса Российской Федерации, является представителем работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений.

## **5. Повышающие коэффициенты к окладам работников**

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

1.) Коэффициент за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, образующий новый оклад, не применяется к общеотраслевым профессиям служащих и профессиям рабочих, т.к. минимальные оклады по соответствующим квалификационным группам уже установлены Постановлением.

Например:

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень инженеры различных специальностей - минимальный оклад с 01.01.2014 4 464 рублей.

При получении инженерами различных специальностей I внутри должностной категории минимальный оклад с 01.01.2014 составляет 4 989 рублей.

2.) Коэффициент 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».

Следует учитывать, что Перечень должностей специалистов, работающих в государственных областных и муниципальных учреждениях, имеющих право на получение мер социальной поддержки и (или) установление повышенных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии с Законом Мурманской

области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа», утвержден постановлением Правительства Мурманской области от 01.03.2011 № 86-ПП.

По решению органа, исполняющего функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, к должностному окладу работников могут применяться дополнительные персональные повышающие коэффициенты, носящие стимулирующий характер и установленные в примерных положениях (положениях) по видам экономической деятельности.

Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

## **6. Установление выплат компенсационного характера**

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденным Постановлением.

Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера утверждаются руководителем учреждения, и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (окладу) увеличенному на абсолютные величины соответствующих повышающих коэффициентов.

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

а) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

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.

б) в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

г) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

### 7. Установление выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденным Постановлением.

Одним из способов стимулирования труда являются повышающие коэффициенты.

В соответствии с имеющимися объемами бюджетных ассигнований руководитель учреждения производит корректировку повышающих коэффициентов.

Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются руководителем учреждения, и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями и должны отвечать уставным задачам учреждения.

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;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера необходимо применять демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностным окладам (окладам).

При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 5 стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (окладу), увеличенному на абсолютные величины соответствующих повышающих коэффициентов.

Увеличение стимулирующей части рекомендуется осуществлять через такие меры как:

- оптимизация соотношения численности основного и прочего персонала;
- оптимизация штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников;
- оптимизация структуры и уровня расходов на содержание аппарата управления;
- передача непрофильных функций на аутсорсинг;
- создание многопрофильных учреждений обслуживания подведомственной сети;
- обоснованное снижение расходов на выплаты компенсационного характера.

Условия премирования должны, в первую очередь, учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение, обеспечивающих возможность математической обработки полученных данных.

Например, для учреждений культуры этими показателями могут служить наполняемость зрительных залов театров, увеличение числа посетителей залов библиотек, музеев, дополнительные заявки на проведение развлекательных культурных мероприятий для домов детского творчества и культуры.

Качество образовательных услуг, в частности, может оценить показатель выпуска специалистов, имеющих документ об образовании с отличием, активное участие в реализации научных проектов, разработка и внедрение авторских программ в образовательной деятельности.

Систему факторов, служащих основанием для премирования работников, целесообразно формировать для разных категорий работников по-разному, с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников. Например, основанием для премирования работников финансовых служб может быть такой качественный показатель, как экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения. Для выплаты стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет в каждом учреждении разрабатывается положение об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение. Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу.

Основанием начисления стимулирующих премиальных выплат по итогам работы могут служить экономические показатели в целом по учреждению. Немаловажную роль могут сыграть поощрительные выплаты разового характера к юбилейным датам, праздникам, по результатам рационализаторских предложений, а также поощрение за проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию сотрудника. Поскольку данные выплаты носят персонализированный характер, они могут иметь конкретные размеры либо максимальную шкалу и будут определяться в каждом случае исходя из фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение.

Порядок начисления стимулирующих выплат работникам устанавливается в положении о премировании или аналогичном локальном акте. Также необходимо указать условия премирования и перечень нарушений, за которые премия не начисляется. Ими могут быть:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества.

Например, при наличии дисциплинарного взыскания сумма премии работника снижается на 10% от размера премии, начисленной ему в зависимости от трудового вклада. Снижение размера премии производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

## **8. Примеры расчета заработной платы**

### **8.1. Расчет заработной платы без образования нового оклада:**

№	Наименование	Расчет	Сумма, руб.	Примечание
1.	Оплата по окладу		5 000	
2.	Компенсационная выплата - вредность- 12 %	$5\,000 \times 12\%$	600	
3.	Стимулирующая выплата - стаж работы -10 %	$5000 \times 10\%$	500	
4.	Стимулирующая выплата - высокие результаты - 10 %	$5000 \times 10\%$	500	
5.	Компенсационная выплата - районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера	$(\text{Сумма п.1-п.4}) \times 1,3$	8 580	
6.	<b>Итого заработная плата</b>	<b>Сумма п.1-п.5</b>	<b>15 180</b>	

8.2. Расчет заработной платы с применением повышающего коэффициента, предусмотренного пунктом 5 Рекомендаций:

№	Наименование	Расчет	Сумма, руб.	Примечание
1.	Оплата по окладу		5000	
2.	Квалификационная категория - высшая - 17%	$5\,000 + 17\% = 5\,850$	5850	Оклад, увеличенный на абсолютные величины соответствующих повышающих
3.	Персональный коэффициент за сложность 10 %	$5\,850 \times 10\%$	585	
4.	Компенсационная выплата - вредность-15 %	$5\,850 \times 15\%$	877,5	
5.	Стимулирующая выплата - стаж работы -10 %	$5\,850 \times 10\%$	585	
6.	Стимулирующая выплата - высокие результаты - 10 %	$5\,850 \times 10\%$	585	
7.	Компенсационная выплата - районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера	$(\text{Сумма п.2-п.5}) \times 1,3$	11 027,25	
8.	<b>Итого заработная плата</b>	<b>Сумма п.2-п.6</b>	<b>19 509,75</b>	

8.3. Расчет заработной платы с повышением оклада по двум и более основаниям:

№	Наименование	Расчет	Сумма, руб.	Примечание
1.	Оплата по окладу		5000	
2.	Повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах - 25 %	$5000 + 5000 \times (20\% + 25\% + 15\%) = 8000$	8000	Оклад, увеличенный на абсолютные
	Квалификационная категория - высшая - 20 %			

	За специфику работы в отдельных образовательных учреждениях - общеобразовательных школах-интернатах - 15%			
3.	Персональный коэффициент за сложность 5 %	8000 x 5 %	400	
4.	Компенсационная выплата - вредность - 15 %	8000x15%	1200	
5.	Стимулирующая выплата -стаж работы - 10%	8000x10%	800	
6.	Стимулирующая выплата - высокие результаты -10 %	8000x10%	800	
7.	Компенсационная выплата - районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера	(Сумма п.2-п.6)x1,3	14560	
8.	<b>Итого заработная плата</b>	<b>Сумма п.2-п.7</b>	<b>25760</b>	

### **9. Ежемесячная доплата до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области**

Примерные положения (положения) об оплате труда должны содержать норму о том, что 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 размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

В целях минимизации объемов средств учреждения, направляемых на доплаты до размера минимальной заработной платы, и тем самым увеличения фонда выплат стимулирующего характера, могут быть дифференцированно повышены оклады низкооплачиваемых работников общеотраслевых должностей и профессий рабочих. Внутренним резервом для оптимизации численности, увеличения нагрузки и, соответственно, заработной платы на ставку является также внутреннее совместительство.

### **10. Установление минимальных окладов (окладов) по должностям работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений**

Примерные положения об оплате труда для работников бюджетных и автономных учреждений, разрабатываемые органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, должны включать в себя размеры:

- минимальных окладов по должностям служащих на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- минимальных окладов по профессиям рабочих в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Минимальные оклады работников по общеотраслевым должностям служащих и общеотраслевым профессиям рабочих должны быть установлены в соответствии с Постановлением Администрации ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 № 2012 «Об

утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих» (далее - Постановление).

Положение об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений, должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

В положении об оплате труда работников, разрабатываемом учреждением, не допускается использование терминологии «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» должностных окладов (окладов), применяемой в примерных положениях об оплате труда работников автономных и бюджетных учреждений по видам экономической деятельности.

Муниципальные казенные учреждения руководствуются положениями об оплате труда работников подведомственных муниципальных казенных учреждений по видам экономической деятельности, разработанными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, и утверждёнными Постановлениями Администрации ЗАТО г.Североморск, которые носят для них обязательный характер.

### **11. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений**

Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий должностной оклад, увеличенный на абсолютную величину соответствующих повышающих коэффициентов.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должны учитываться особенности возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми органом, осуществляющим функции учредителя данного учреждения.

Целевые показатели, определяющие зависимость размера повышающего коэффициента по занимаемой должности от объема и качества выполняемой руководителем работы, устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя и закрепляются в положении о стимулировании руководителей.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений рекомендуется производить в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Администрацией ЗАТО г.Североморск или структурным подразделением Администрации ЗАТО г.Североморск, в ведении которого находится учреждение. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

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

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Администрации ЗАТО г.Североморск.

Органам, осуществляющим функции и полномочия учредителя необходимо установить предельное соотношение заработной платы руководителей подведомственных учреждений путем определения соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год в кратности до 8.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров рекомендуется устанавливать на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений.

Рекомендуется устанавливать предельное соотношение заработной платы заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров путем определения соотношения средней заработной платы заместителей руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

## **12. Критерии отнесения к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу**

Основной персонал - это работники, непосредственно оказывающие услуги населению по соответствующим учреждениям, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Вспомогательный персонал - это работники, создающие условия для оказания учреждением услуги населению по соответствующим учреждениям, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики и т.п.), работники экспедиторской службы (включая водителей) и т.п.

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

К административно-управленческому персоналу относятся: руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер, главные специалисты, работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

---