



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ г. СЕВЕРОМОРСК

АДМИНИСТРАЦИЯ
ЗАТО г. СЕВЕРОМОРСК

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16.12.2015 г.

№ 1301

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений и Примерного положения об оплате труда муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по развитию городского хозяйства администрации ЗАТО г.Североморск по видам экономической деятельности

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск», постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 13.07.2015 № 723 «Об утверждении рекомендаций по формированию Примерных положений (положений) об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск», администрация ЗАТО г.Североморск

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по развитию городского хозяйства Администрации ЗАТО г.Североморск по виду экономической деятельности - вспомогательная деятельность в области государственного управления (приложение № 1).

1.2. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по развитию городского хозяйства Администрации ЗАТО г.Североморск по виду экономической деятельности - организация похорон и предоставление связанных с ними услуг (приложение № 2).

2. Постановление администрации ЗАТО г.Североморск от 27.06.2011 № 483 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Комитету по развитию городского хозяйства администрации ЗАТО г.Североморск» - считать утратившим силу.

3. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

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

**Глава администрации
ЗАТО г.Североморск**

И.Л. Норина

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений,
подведомственных Комитету по развитию городского хозяйства Администрации
ЗАТО г.Североморск по виду экономической деятельности - вспомогательная
деятельность в области государственного управления

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по развитию городского хозяйства Администрации ЗАТО г.Североморск по виду экономической деятельности - вспомогательная деятельность в области государственного управления (далее - положение, учреждение, Комитет), разработано в соответствии с постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск», постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 13.07.2015 № 723 «Об утверждении рекомендаций по формированию Примерных положений (положений) об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск» и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету (далее - работники учреждений);
- условия оплаты труда и порядок определения должностных окладов работников учреждений;
- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок начисления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений установлена в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами ЗАТО г.Североморска, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в настоящем положении с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, 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;
- ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения. 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.

1.3. Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя), 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 на соответствующий период, заключенным между Правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Мурманской области на основании Федерального закона от 20.04.2007 № 54-ФЗ и в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.4. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, а также от заинтересованности работника в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества деятельности учреждения и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение к нему.

1.7. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения.

2.2. ФОТ работников учреждения включает базовую, компенсационную и стимулирующую части.

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст$, 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, обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

Устанавливается следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

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

При формировании ФОТ работников учреждения предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения - не более 40%.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Условия оплаты труда работников учреждения

3.1.1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

Мурманской области.

Должностной оклад (оклад) работника учреждения устанавливается руководителем и учитывает уровень квалификации (категорию, разряд), требования к профессиональной подготовке соответствующей профессиональной квалификационной группы с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с минимальными размерами должностных окладов, утвержденных постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 № 550 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г.Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих».

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

3.1.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно с учетом условий формирования нового штатного расписания и оптимизации действующей штатной численности работников, и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения, соответствующие Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

3.1.3. Руководитель учреждения не вправе:

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

- устанавливать различные размеры должностных окладов (окладов), различные повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренных Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94);

- устанавливать размеры должностных окладов работников учреждения ниже или выше минимальных размеров должностных окладов, утвержденных постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 № 550 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г.Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих».

3.2. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации ЗАТО г.Североморск 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск».

К выплатам компенсационного характера относятся выплаты:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- в местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 ТК РФ);
- при выполнении работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 ТК РФ);
- при сверхурочной работе (статья 152 ТК РФ);
- в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);
- в ночное время (статья 154 ТК РФ).

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах к должностному окладу (окладу) или в абсолютном размере.

3.2.3. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников учреждения, в соответствии с Решением Городского Совета ЗАТО г.Североморск от 14 марта 2005 года № 15 «О гарантиях и компенсациях гражданам в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях севера» выплачивается:

- районный коэффициент в размере 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере до 80 %.

3.2.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности).

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по одной и той же профессии (должности).

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по согласию руководителя и работника учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.3.1. В учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации ЗАТО г.Североморск 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск».

3.3.2. Виды стимулирующих выплат работников учреждения:

3.3.2.1. Повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу):

а) персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования, развития коммуникативных способностей, внедрения рациональных форм, методов современных профессиональных и информационных технологий и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 1,5. Размер выплаты с учетом данного коэффициента рассчитывается путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Исходя из размера должностного оклада работника учреждения Повышающий коэффициент начисляется и выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Повышающий коэффициент носит стимулирующий характер, должностной оклад не увеличивает и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплатах, определяемых в процентном отношении к должностному окладу (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Решение о введении указанного повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами, и устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год) в течение соответствующего календарного года в соответствии с нормативными актами учреждения;

б) повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и организациях, уполномоченных на решение задач в области жилищно-коммунального хозяйства.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается к должностному окладу в следующем размере:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,1;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,2;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Исходя из размера должностного оклада работника учреждения Повышающий коэффициент за выслугу лет начисляется и выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Повышающий коэффициент за выслугу лет носит стимулирующий характер, должностной оклад не увеличивает и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплатах, определяемых в процентном отношении к должностному окладу (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента за выслугу лет производится со дня возникновения права на установление (изменение) этого коэффициента.

Решение об установлении повышающего коэффициента за выслугу лет принимается комиссией учреждения по установлению стажа и оформляется приказом руководителя.

3.3.2.2. Надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений с учетом:

- инициативы и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- участия в выполнении особо важных и срочных работ;
- интенсивности и напряженности работы, связанные со спецификой учреждения;
- совмещения одновременно ряда функций, работы по нескольким направлениям;
- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени (месяц, квартал, год), выплачивается с учетом обеспечения финансовыми средствами, за счет средств направленных на оплату труда. Устанавливается в процентном отношении к должностному окладу, либо в абсолютной величине, должностной оклад не увеличивает и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплатах к должностному окладу (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и максимальным размером не ограничивается.

3.3.2.3. Премии:

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за основные результаты работы (за месяц, квартал, год);
- единовременные.

Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с критериями эффективности на основе локальных нормативных актов учреждения.

Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу), либо в абсолютной величине и максимальными размерами не ограничиваются.

Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения персонала за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за основные результаты работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности и другие результаты.

За безупречную и эффективную работу в учреждении может осуществляться единовременное премирование.

3.3.3. Материальная помощь может оказываться работникам учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами соответствующего календарного года:

- в размере 1,5 должностного оклада (оклада), в связи с длительной и продолжительной болезнью работника, в соответствии с нормативным документом учреждения;
- в размере 2 должностного оклада (оклада), в связи со смертью работника или члена его семьи (супруг, дети, родители).

Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

3.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам учреждения, подчиненным руководителю учреждения непосредственно;
- руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам учреждения, подчиненным заместителям руководителя учреждения, - по представлениям заместителей руководителя учреждения;
- остальным работникам учреждения, занятым выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда на соответствующий год. Размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

3.4. Доплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области

Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами ЗАТО г.Североморск.

Порядок определения должностного оклада руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу разрабатывается Комитетом. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их выплаты фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

По решению Комитета, к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад, увеличенный на абсолютную величину соответствующих повышающих коэффициентов.

Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, его заместителя и главного бухгалтера в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами ЗАТО г.Североморск.

Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положения о стимулировании руководителя подведомственного учреждения, утвержденного Комитетом, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

Величина премиального фонда руководителя составляет до 5 процентов фонда оплаты труда работников.

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 устанавливаются приказом.

Предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения определяется через определение соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения на календарный год, и устанавливается в кратности от 1 до 8.

5. Заключительные положения

Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных Комитету по развитию городского хозяйства
Администрации ЗАТО г.Североморск по виду экономической деятельности -
организация похорон и предоставление связанных с ним услуг

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по развитию городского хозяйства Администрации ЗАТО г.Североморск по виду экономической деятельности - организация похорон и представлению связанных с ним услуг (далее - положение, учреждение, Комитет), разработано в соответствии с постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск», постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 13.07.2015 № 723 «Об утверждении рекомендаций по формированию Примерных положений (положений) об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск» и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету (далее - работники учреждений);
- условия оплаты труда и порядок определения должностных окладов работников учреждений;
- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок начисления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами ЗАТО г.Североморска, а также настоящим Примерным положением по согласованию с представительным органом учреждения (при наличии такого представительного органа).

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в Примерном положении с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, 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;
- ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- и) порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с 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.

1.3. Заработная плата работников учреждения (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 на соответствующий период, заключенным между Правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Мурманской области на основании Федерального закона от 20.04.2007 № 54-ФЗ и в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.4. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, а также от заинтересованности работника в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет размеры должностных окладов (окладов), а также размеры повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.7. Должности работников учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать:

- уставным целям учреждения;
- общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников муниципального бюджетного учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств от иной приносящей доход деятельности.

При формировании ФОТ работников учреждения учитываются следующие основания:

- должностной оклад (оклад) по должностям (профессиям) работников, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Примерным положением об оплате труда;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. ФОТ работников учреждения включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

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

где:

- ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.
- ФОТб - базовая часть ФОТ, обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения.
- ФОТс - специальная часть ФОТ, обеспечивает выплату начислений с учетом повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу).
- ФОТк - компенсационная часть ФОТ, обеспечивает выплаты компенсационного характера.
- ФОТст - стимулирующая часть ФОТ, обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения с учетом мнения представительного органа учреждения.

Базовая, специальная и компенсационная части составляют не более 70 % от ФОТ, а стимулирующая часть ФОТ - не менее 30 %.

$(\text{ФОТб} + \text{ФОТс}) + \text{ФОТк}$ - не более 70 %.

ФОТст - не менее 30 %.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Условия оплаты труда работников учреждения

3.1.1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

Должностной оклад (оклад) работника учреждения устанавливается руководителем и учитывает уровень квалификации и требования к профессиональной подготовке соответствующей профессиональной квалификационной группы с учетом сложности и объема выполняемой работы, не ниже минимальных размеров должностных окладов утвержденных постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 № 550 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г.Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих».

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

3.1.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно с учетом условий формирования нового штатного расписания и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения, соответствующие Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

Руководитель учреждения обеспечивает 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.

3.1.3. Руководитель учреждения не вправе:

- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям работников, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

- устанавливать различные размеры должностных окладов (окладов), различные повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, входящих в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94);

- устанавливать размеры должностных окладов работников учреждения ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных постановлением администрации ЗАТО г.Североморск от 11.07.2012 №550 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г.Североморск, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих».

3.2. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации ЗАТО г.Североморск 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск».

К выплатам компенсационного характера относятся выплаты:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- в местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 ТК РФ);
- при выполнении работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ);
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 ТК РФ);
- при сверхурочной работе (статья 152 ТК РФ);
- в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);
- в ночное время (статья 154 ТК РФ).

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (окладу).

3.2.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4%.

3.2.3. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников учреждения в соответствии с действующим законодательством применяются:

- районный коэффициент в размере 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере до 80 %.

3.2.4. При выполнении работником учреждения с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.2.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности).

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению руководителя и работника с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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.

3.2.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.2.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее 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 не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее 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 не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты - 20 % части должностного оклада (оклада) за час работы работника. Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

3.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.3.1. В учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации ЗАТО г.Североморск 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск».

3.3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.3.2.1. Повышающие коэффициенты к должностному окладу (окладу):

- а) персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства, образования, развития коммуникативных способностей, внедрения рациональных форм, методов современных профессиональных и информационных технологий и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 1,5. Размер выплаты с учетом данного коэффициента рассчитывается путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер, должностной оклад (оклад) не увеличивают и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплатах, определяемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу) (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Решение о введении указанного повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами, в соответствии с локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения и устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал);

б) повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и организациях, уполномоченных на решение задач в области жилищно-коммунального хозяйства.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается к должностному окладу (окладу) в следующем размере:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,1;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,2;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

Начисляется исходя из размера должностного оклада (оклада) работника учреждения и выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Повышающий коэффициент за выслугу лет носит стимулирующий характер, должностной оклад (оклад) не увеличивают и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплатах, определяемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу) (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

3.3.1.2. Надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы.

При определении размеров надбавок за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных и срочных работ;
- интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой учреждения;

Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени (месяц, квартал). Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу), либо в абсолютной величине должностной оклад (оклад) не увеличивает и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплатах к должностному окладу (окладу) (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и максимальным размером не ограничивается.

3.3.1.3. Премии:

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за основные результаты работы (за месяц, квартал, год);
- единовременные.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе локального нормативного акта учреждения.

Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу), либо в абсолютной величине и максимальными размерами не ограничиваются.

Премии за выполнение особо важных или срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения персонала за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за основные результаты работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности и другие результаты.

За безупречную и эффективную работу в учреждении может осуществляться единовременное премирование.

3.3.2. Материальная помощь оказывается работникам учреждения на основании Положения об оплате труда работников учреждения и нормативных правовых актов муниципального образования ЗАТО г.Североморск.

3.3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам учреждения, подчиненным руководителю учреждения непосредственно;
- руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам учреждения, подчиненным заместителям руководителя учреждения, - по представлениям заместителей руководителя учреждения;
- остальным работникам учреждения, занятым выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа коллектива. Размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

3.4. Доплата до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области

Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

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

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами ЗАТО г.Североморск.

Порядок определения должностного оклада руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу разрабатывается Комитетом. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их выплаты фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

По решению Комитета, к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад, увеличенный на абсолютную величину соответствующих повышающих коэффициентов.

Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, его заместителя и главного бухгалтера в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами ЗАТО г.Североморск.

Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положения о стимулировании руководителя подведомственного учреждения, утвержденного Комитетом, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

Величина премиального фонда руководителя составляет до 5 процентов фонда оплаты труда работников.

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 устанавливаются приказом.

Предельный уровень соотношения заработной платы руководителя учреждения определяется через определение соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения на календарный год, и устанавливается в кратности от 1 до 8.

5. Заключительные положения

Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.
