



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ

ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ г. СЕВЕРОМОРСК

АДМИНИСТРАЦИЯ
ЗАТО г. СЕВЕРОМОРСК

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15.06.2016 г.

№ 718

Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования ЗАТО г.Североморск, руководствуясь постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», администрация ЗАТО г.Североморск

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:

1.1. Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений (приложение № 1).

1.2. Перечень видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях (приложение № 2).

1.3. Перечень видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях (приложение № 3).

2. Определить, что системы оплаты труда работников подведомственных учреждений устанавливаются администрацией ЗАТО г.Североморск, структурными подразделениями администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющими функции и полномочия их учредителя.

3. Установить, 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.

4. Администрации ЗАТО г.Североморск, структурным подразделениям администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющим функции и полномочия учредителя:

4.1. В срок до 01.07.2016 привести в соответствие с настоящим постановлением примерные положения по оплате труда работников подведомственных бюджетных и автономных учреждений.

4.2. В срок до 01.07.2016 разработать положения по оплате труда работников казенных учреждений.

5. Финансовое обеспечение расходных обязательств ЗАТО г.Североморск, связанное с реализацией настоящего постановления, осуществляется исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, субсидий на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда, и средств от иной приносящей доход деятельности.

6. Признать утратившими силу:

6.1. Постановление администрации ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск».

6.2. Постановление администрации ЗАТО г.Североморск от 28.01.2014 № 56 «О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г.Североморск от 18.10.2011 № 829 «Об оплате труда работников бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск».

6.3. Постановление 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 бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г.Североморск».

6.4. Постановление 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».

7. Постановление вступает в силу со дня его опубликования.

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

**Глава администрации
ЗАТО г.Североморск**

И.Л. Норина

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

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

В целях настоящего Положения применяется понятие:

- орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя - администрация ЗАТО г.Североморск, структурные подразделения администрации ЗАТО г.Североморск, осуществляющие функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений.

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

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

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

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

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

и) 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;

к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

По решению органа, исполняющего функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, к должностному окладу работников могут применяться дополнительные повышающие коэффициенты, установленные отраслевыми нормативными правовыми актами, образующие новый должностной оклад.

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

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

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

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

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

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

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

9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

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

10. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-Р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167Н.

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

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

При формировании объема средств бюджета ЗАТО г.Североморск на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

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

Порядок определения должностного оклада руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя данного учреждения. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

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

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

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

Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положений о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденных органом, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

Величина премиального фонда руководителей может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также перераспределены на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений.

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

Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей учреждений определяется через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

13. Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя, устанавливают 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.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

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

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