

АДМИНИСТРАЦИЯ МИРНОГО
Муниципальное образование «Мирный»
Архангельская область
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«10» августа 2012 г.

№1554

**Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда
работников муниципальных учреждений, подведомственных
администрации Мирного**

В соответствии с Федеральным законом от 8 мая 2010 года №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» администрация Мирного **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации Мирного (далее – Примерное положение).

2. Признать утратившим силу постановление администрации Мирного от 15 ноября 2010 года №2305 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных администрации Мирного».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

4. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. главы администрации Мирного

Н.Л. Бикус

Утверждено
постановлением администрации Мирного
от «10» августа 2012 года № 1554

**Примерное положение о системе оплаты труда
работников муниципальных учреждений,
подведомственных администрации Мирного**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и Федеральным законом от 8 мая 2010 года №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений».

1.2. Настоящее Примерное положение включает в себя порядок определения окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации Мирного (далее – учреждение), выплаты материальной помощи.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

1.4. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципального образования «Мирный», содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением.

1.5. Оплата труда работников по совместительству, по временно замещаемым должностям без занятия штатной должности, на условиях

неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждений

2.1. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда из расчета базовых окладов (базовых должностных окладов) с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Применение повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) по занимаемой должности образует новый оклад.

Рекомендованные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по ПКГ должностей работников учреждений приведены в Приложении N1, 2 к настоящему Примерному положению.

Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право увеличить размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), предусмотренных настоящим Примерным положением.

2.3. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное

расписание и тарификационные списки учреждений по квалификационным уровням ПКГ.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по занимаемым должностям устанавливаются работникам руководителем муниципального бюджетного учреждения от 0,1 до 0,5 в зависимости от сложности выполняемой работы; уровня квалификации и профессиональной подготовки. Рекомендованные размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по занимаемым должностям приведены в Приложении N2 к настоящему Примерному положению.

Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам по занимаемым должностям принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.4. Руководитель учреждения вправе устанавливать персональные повышающие коэффициенты к окладам.

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

Применение персональных повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 0,5. Период времени, на который он может устанавливаться приказом руководителя учреждения, не должен превышать один календарный год.

2.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Примерным положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения.

2.6. Руководитель учреждения несет ответственность за несвоевременную и неправильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их установления и применения

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим ПКГ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, за исключением доплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами в сфере труда.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с ТК РФ, но не выше 12 процентов оклада (должностного оклада).

Руководителю учреждения рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий

труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ, областными законами.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Архангельской области и муниципального образования «Мирный».

3.5. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

- за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии с ТК РФ;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии с ТК РФ;

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - в размере не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.6. Конкретные размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, трудовым договором.

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их установления и применения

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в виде надбавок к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. В целях стимулирования работников к качественному результату труда и их поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- за высокое профессиональное мастерство;
- особые условия работы;
- премии за выполнение особо важных и сложных работ;
- премии по итогам работы.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок при наличии следующих условий:

- интенсивность и напряженность работы (учитывается количество и сроки мероприятий, проводимых в учреждениях);
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения и максимальным размером не ограничен.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок при условии:

- соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- положительной оценки работы сотрудника (отсутствия обоснованных жалоб) со стороны получателей услуг;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствия недостатков при выполнении работ (оказании услуг).

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения и максимальным размером не ограничен.

4.5. Надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются работникам в зависимости от количества лет, проработанных в данном учреждении в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- от 3 лет до 5 лет - 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет - 15 процентов;
- от 10 лет до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 25 процентов.

4.6. Надбавки за высокое профессиональное мастерство устанавливаются работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Критериями определения размеров надбавок являются:

- достижение высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом (месяцем, кварталом, годом), стабильность и рост качества предоставляемых услуг.

Решение об установлении размера надбавок и срока, на который они устанавливаются, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

К данному виду выплат относятся выплаты к окладу за классную квалификацию водителей автомобилей, которые устанавливаются квалификационной комиссией учреждения и выплачиваются ежемесячно в следующих размерах:

- 1 класс - 25 процентов;
- 2 класс - 10 процентов.

4.7. При установлении надбавки за особые условия работы учитывается напряженность и производительность труда работника. Рекомендуемый размер данной выплаты – до 100 процентов к окладу (должностному окладу) работника.

4.8. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ осуществляются по итогам успешного выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Размер премии устанавливается руководителем учреждения.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы учреждения за месяц (год). В учреждении может быть установлен иной период,

за который выплачивается премия, а также одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- отсутствие нарушений дисциплины труда и трудового распорядка.

Работник, имеющий неснятое дисциплинарное взыскание, может быть лишен премии.

Премииальные выплаты по итогам работы не осуществляются:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 - 11 статьи 81 ТК РФ;
- работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

4.10. Выплаты стимулирующего характера по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, производятся:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю, - непосредственно руководителем;

- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

V. Порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанного среднего размера базовых окладов (базовых должностных окладов) работников.

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

5.3. Перечень должностей, профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения приведен в Приложении N3 к настоящему Примерному положению.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру в соответствии с разделом III настоящего Примерного положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются администрацией Мирного в соответствии с трудовым договором.

5.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру в соответствии с разделом IV настоящего Примерного положения.

5.8. Премирование руководителей учреждений осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в соответствии с настоящим Примерным положением и выплачиваются на основании распоряжения администрации Мирного.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований местного бюджета, направляются учреждением на стимулирующие выплаты, носящие временный характер, при условии приоритетной обеспеченности выплат по установленным должностным окладам, выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат постоянного характера.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего

характера, за исключением структурных подразделений, оказывающих услуги на платной основе сверх установленного муниципального задания.

6.3. При формировании объема средств на оплату труда работников предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с Положением о выплате материальной помощи, утверждаемым локальным актом учреждения, в следующих случаях:

- увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;
- рождение ребенка;
- вступление в брак;
- необходимость дорогостоящего лечения, связанного с тяжелой болезнью работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- смерть близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению);
- экстремальные ситуации, повлекшие за собой для работника большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия и т.п.).

Размер материальной помощи максимальными размерами не ограничивается.

7.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

7.3. Руководителю учреждения материальная помощь может быть оказана в соответствии с пунктом 7.1. и абзацем первым пункта 7.2. настоящего Примерного положения по распоряжению администрации Мирного. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает глава администрации Мирного.

7.4. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и предусматривает все должности работников данного учреждения.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

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

Приложение №1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных администрации Мирного

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер базового оклада (рублей)
1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; контролер контрольно-пропускного пункта; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; уборщица служебных помещений	2500
2. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»		
Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	3800
Второй квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4000

Приложение №2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных администрации Мирного

**Профессиональные квалификационные группы
должностей специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Должности специалистов и служащих отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер базового оклада (рублей)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к базовому окладу по занимаемой должности
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих первого уровня»		3000	
Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир		0,0
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		0,10
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих второго уровня»		4200	
Первый квалификационный уровень	Техник, инспектор по кадрам		0,0
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		0,10
Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», должности служащих первого уровня, по		0,20

	которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		
Четвертый квалификационный уровень	Механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		0,30
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня»		4400	
Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, документовед, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт		0,00
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		0,10
Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		0,20
Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший», должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		0,30

Приложение N3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных администрации Мирного

Перечень должностей, профессий работников муниципальных бюджетных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений, подведомственных администрации Мирного

1. МКУ «Управление по обеспечению деятельности ОМСУ Мирного»

Водитель

Уборщица служебного помещения

Дворник

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования