# 

# Администрация ЗАТО пос. ВИДЯЕВО

**МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«11» марта 2015 года № 107

**Об оплате труда работников муниципальных**

**бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО Видяево**

В соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=256E54C7175217D35EFB5B24A02810CB912FB2A5505D307943AC2C39C7L1i3N) Российской Федерации, постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области», в целях реализации принципа единообразного подхода к вопросу совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений ЗАТО Видяево:

**п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить прилагаемые:

- [Положение](#Par62) об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений;

- [Перечень](#Par155) видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях;

- [Перечень](#Par182) видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях.

2. Определить, что системы оплаты труда работников устанавливаются:

- Администрацией ЗАТО Видяево в отношении работников исполнительного органа муниципальной власти ЗАТО Видяево;

- руководителями муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений в отношении работников этих учреждений.

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](consultantplus://offline/ref=256E54C7175217D35EFB4529B6444ECE9721E8AF5B59322B1CF37764901AF139A15E8414F4721A6F11F720L8i2N), установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

4. Главным распорядителям средств бюджета ЗАТО Видяево, по согласованию с Финансовым отделом Администрации ЗАТО Видяево, разработать (привести в соответствие с настоящим постановлением) примерные положения по оплате труда работников подведомственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (далее - Примерное положение по оплате труда).

5. Установить, что Примерные положения по оплате труда, разрабатываемые в соответствии с [пунктом 4](#Par23) настоящего постановления, включают в себя:

5.1. Размеры:

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

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

5.2. Порядок оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

5.3. Перечень, порядок и условия применения:

- выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

- доплат до размера [минимальной заработной платы](consultantplus://offline/ref=256E54C7175217D35EFB4529B6444ECE9721E8AF5B5933261EF37764901AF139A15E8414F4721A6F11F725L8i7N), установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.4. Рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда и соотношения численности основного персонала к обслуживающему, новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

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

7. Финансовое обеспечение расходных обязательств ЗАТО Видяево, связанное с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых учреждениям на обеспечение выполнения возложенных на них функций, в части оплаты труда работников.

8. Уполномочить Главных распорядителей средств бюджета ЗАТО Видяево совместно с Финансовым отделом Администрации ЗАТО Видяево давать разъяснения по вопросам, связанным с применением настоящего постановления.

9. Главным распорядителям средств бюджета ЗАТО Видяево в срок до 01.04.2015 завершить работу по приведению нормативной базы, регламентирующей правоотношения, связанные с оплатой труда, в соответствие с настоящим постановлением.

10. Признать утратившими силу [постановление](consultantplus://offline/main?base=RLAW087;n=23012;fld=134) Администрации ЗАТО Видяево от 25.12.2013 № 779 «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений ЗАТО Видяево».

11.Настоящее постановление подлежит публикации в газете «Вестник Видяево» (без приложения) со ссылкой о размещении полного текста постановления на официальном сайте ЗАТО Видяево и вступает в силу после опубликования.

12. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации ЗАТО Видяево В.А.Градов

Утверждено

Постановлением Администрации

ЗАТО Видяево

от «11» марта 2015 г. № 107

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

1. Системы оплаты труда работников 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, а также настоящим Положением.

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

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

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 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. Размеры окладов по должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных должностных окладов (окладов), установленных для работников подведомственных учреждений Администрации ЗАТО Видяево, осуществляющей функции и полномочия их учредителя, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Администрация ЗАТО Видяево, осуществляющая функции и полномочия учредителя, не вправе устанавливать диапазон должностных окладов (окладов) при одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы.

4. 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 Администрации ЗАТО Видяево, исполняющего функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, к должностному окладу работников могут применяться дополнительные персональные повышающие коэффициенты, установленные отраслевыми нормативными правовыми актами, образующие новый должностной оклад.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленным для работников подведомственных учреждений Администрацией ЗАТО Видяево, осуществляющей функции и полномочия их учредителя, в процентах к должностным окладам (окладам) или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). В соответствии с законодательством к заработной плате устанавливаются районный коэффициент и процентные надбавки.

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).

6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, 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).

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

8. 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.

9. Фонд оплаты труда работников казенного учреждения формируется на календарный год исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников данных учреждений. Фонд оплаты труда работников бюджетного и автономного учреждений формируется на календарный год раздельно, исходя из размеров субсидий доведенных 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 Видяево 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 и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Порядок определения должностного оклада руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу руководителя устанавливаются Администрацией ЗАТО Видяево, осуществляющей 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 Администрации ЗАТО Видяево, осуществляющей 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.

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 и Мурманской области.

Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положения о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденных Администрацией ЗАТО Видяево, осуществляющей 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 стимулирующего фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств стимулирующего фонда руководителя учреждения осуществляется 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 Администрацией ЗАТО Видяево, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 5.

13. Администрация ЗАТО Видяево, осуществляющая функции и полномочия учредителя, устанавливает 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.

Утверждено

постановлением

Администрации ЗАТО Видяево

от «11» марта 2015 г. № 107

**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.

Утверждено

постановлением

Администрации ЗАТО Видяево

от «11» марта 2015 г. № 107

**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.