



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД ОСТРОВНОЙ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
(Администрация ЗАТО г. Островной)**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.05.2014

№ 159

О внесении изменений в постановление
Администрации ЗАТО г. Островной от 24.04.2014 № 117

Во исполнение постановления Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» Администрация ЗАТО г. Островной

п о с т а н о в л я е т:

1. Внести в постановление Администрации ЗАТО г. Островной от 24.04.2014 № 117 «Об оплате труда работников муниципальных организаций (учреждений) ЗАТО г. Островной Мурманской области» следующие изменения:

1.1. Преамбулу изложить в редакции:

«В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также в целях реализации принципа единообразного подхода к вопросу совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г. Островной Мурманской области, 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. Островной ***п о с т а н о в л я е т:***».

1.2. Пункт 2 изложить в редакции:

«2. Определить, что системы оплаты труда работников подведомственных организаций (учреждений) устанавливаются Администрацией ЗАТО г. Островной, осуществляющей функции и полномочия их учредителя, или структурным подразделением Администрации ЗАТО г. Островной, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации (учреждения).».

1.3. Пункт 4 изложить в редакции:

«4. Отделу образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации закрытого административно-территориального образования город Островной Мурманской области, осуществляющему функции и полномочия учредителя муниципальных организаций (учреждений) образования и культуры, привести в соответствие с настоящим постановлением примерные положения по оплате труда работников подведомственных бюджетных организаций (учреждений) (далее - примерное положение по оплате труда), согласовав их с Финансовым отделом Администрации ЗАТО г. Островной, Муниципальным казенным учреждением «Централизованная бухгалтерия закрытого административно-территориального образования город Островной Мурманской области» и отделом документационного обеспечения управления, муниципальной службы и кадров Администрации ЗАТО г. Островной.

Администрации ЗАТО г. Островной (отдел документационного обеспечения управления, муниципальной службы и кадров) разработать положения по оплате труда работников казенных учреждений, подведомственных Администрации ЗАТО г. Островной (далее – положение по оплате труда).

Внесение изменений и дополнений в примерные положения (положения) по оплате труда осуществляется в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.»

1.4. Пункт 6 исключить.

1.5. Пункты 7 – 11 считать пунктами 6 – 10 соответственно.

1.6. Пункт 6 изложить в редакции:

«6. Финансовое обеспечение расходных обязательств ЗАТО г. Островной Мурманской области, связанное с реализацией настоящего постановления, осуществляется исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным организациям (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.»

1.7. В пункте 7 слова «до 01.06.2014» заменить словами «до 01.07.2014».

2. Внести изменения в Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных организаций (учреждений), утвержденное

постановлением Администрации ЗАТО г. Островной от 24.04.2014 № 117, изложив его в редакции согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

3. Внести изменения в Перечень видов выплат компенсационного характера в муниципальных организациях (учреждениях), утвержденный постановлением Администрации ЗАТО г. Островной от 24.04.2014 № 117, изложив его в редакции согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

4. Настоящее постановление вступает в силу после его обнародования на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования ЗАТО г. Островной www.zato-ostrov.ru.

И.о. главы Администрации
ЗАТО г. Островной

Е.В. Третьяк

Приложение № 1
к постановлению
Администрации ЗАТО г. Островной
от 30.05.2014 № 159

«УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Администрации ЗАТО г. Островной
от 24.04.2014 № 117

Положение
об установлении систем оплаты труда работников
муниципальных организаций (учреждений)

1. Системы оплаты труда работников муниципальных организаций (учреждений) (далее - соответственно работники, организации), 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, муниципальными правовыми актами ЗАТО г. Островной Мурманской области, а также настоящим Положением.

2. Системы оплаты труда работников устанавливаются в примерных положениях (положениях) об оплате труда работников организаций по видам экономической деятельности, утверждаемых Администрацией ЗАТО г. Островной, осуществляющей функции и полномочия их учредителя, или структурным подразделением Администрации ЗАТО г. Островной, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, 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 организации 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 муниципальных организаций, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

м) систем нормирования труда, определяемых руководителем организации 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 ном труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

3. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных организаций устанавливаются с учетом примерных положений по оплате труда работников подведомственных бюджетных организаций по видам экономической деятельности, утверждаемых Администрацией ЗАТО г. Островной или структурным подразделением Администрации ЗАТО г. Островной, осуществляющими функции и полномочия учредителя этих организаций, по согласованию с Финансовым отделом Администрации ЗАТО г. Островной, Муниципальным казенным учреждением «Централизованная бухгалтерия закрытого административно-территориального образования город Островной Мурманской области» и отделом документационного обеспечения управления, муниципальной службы и кадров Администрации ЗАТО г. Островной. Указанные примерные положения носят для муниципальных бюджетных организаций (учреждений) рекомендательный характер.

Системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений устанавливаются положениями по оплате труда работников подведомственных казенных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемыми Администрацией ЗАТО г. Островной, осуществляющей функции и полномочия учредителя этих учреждений, по согласованию с Финансовым отделом Администрации ЗАТО г. Островной, Муниципальным казенным учреждением «Централизованная бухгалтерия закрытого административно-территориального образования город Островной Мурманской области».

4. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения руководителем организации 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 повышающего коэффициента за квалификационную категорию образуются новые должностные оклады.

По решению Администрации ЗАТО г. Островной или структурного подразделения Администрации ЗАТО г. Островной, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующей организации, к должностному окладу работников могут применяться дополнительные персональные 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 организаций 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 организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций.

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 организации утверждается руководителем организации самостоятельно с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данной организации.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация 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 (по решению Администрации ЗАТО г. Островной или структурного подразделения Администрации ЗАТО г. Островной, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации).

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 организации формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным организациям (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 организации доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

При формировании объема средств местного бюджета на оплату труда работников организации 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 организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области, а также муниципальными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО г. Островной Мурманской области.

Порядок определения должностного оклада руководителя организации, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу устанавливаются Администрацией ЗАТО г. Островной или структурным подразделением Администрации ЗАТО г. Островной, осуществляющими функции и полномочия учредителя данной организации. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем организации.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций (без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию руководителя).

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 организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положений о стимулировании руководителей

подведомственных организаций, утвержденных Администрацией ЗАТО г. Островной или структурным подразделением Администрации ЗАТО г. Островной, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих организаций, с учетом критериев оценки эффективности деятельности организаций.

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

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

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

Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей организаций определяется через определение соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и устанавливается Администрацией ЗАТО г. Островной или структурным подразделением Администрации ЗАТО г. Островной, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих организаций, в кратности от 1 до 6.

13. Администрация ЗАТО г. Островной или структурное подразделение Администрации ЗАТО г. Островной, исполняющие функции и полномочия учредителей соответствующих организаций, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных организаций (не более 40 процентов). Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу организаций, утверждается правовым актом Администрации ЗАТО г. Островной.

Основной персонал организации - работники организации, непосредственно

оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

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

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

Приложение № 2
к постановлению
Администрации ЗАТО г. Островной
от 30.05.2014 № 159

«УТВЕРЖДЕН
постановлением
Администрации ЗАТО г. Островной
от 24.04.2014 № 117

Перечень
видов выплат компенсационного характера
в муниципальных организациях (учреждениях)

1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:
 - на тяжелых, вредных или опасных работах;
 - 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 исполнения 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 организации;
 - 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.»
-