

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения
«Управление Кировским городским хозяйством»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Примерное положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление Кировским городским хозяйством» (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением администрации города Кировска от 23.01.2009 № 21 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, города Кировска и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок установления системы оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление Кировским городским хозяйством» (далее – Учреждение), включающий установление должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- заключительные положения.

II. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения (далее - ФОТ) формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, доведенных Учреждению главным распорядителем средств бюджета города Кировска.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения включает в себя средства, направляемые на выплату должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Фонд оплаты труда формируется в соответствии с утвержденным штатным расписанием и имеет следующую структуру:

$ФОТ = ФОТб + ФОТст$, где:

ФОТб - базовая часть ФОТ, обеспечивающая гарантированную заработную плату работников учреждения.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ, обеспечивающая выплаты стимулирующего характера.

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Система оплаты труда работников

3.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются локальным актом Учреждения.

Существенные элементы оплаты труда, включая размеры должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.2. Порядок определения должностных окладов работников.

3.2.1. Должностной оклад устанавливается в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

3.2.2. Минимальные (должностные) оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих, минимальные (должностные) оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, а также минимальные (должностные) оклады работников, не отнесенных к общепрофессиональным должностям и профессиям и порядок их определения подлежат включению в Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление Кировским городским хозяйством».

3.2.3. Размер должностного оклада работников Учреждения устанавливается в соответствии со штатным расписанием Учреждения, утвержденным начальником Учреждения и согласованным с главой администрации города Кировска.

3.3. Выплаты компенсационного характера

3.3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу на тяжелых, вредных и (или) опасных, иных работах;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ, не предусмотренных должностными обязанностями, совмещении должностей, увеличении объема работ или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время);

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера).

3.3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников.

3.3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

3.3.4. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего Примерного положения.

3.4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.4.1. В учреждении устанавливается рекомендуемый перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие выплаты и надбавки:

- за уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы (персональный повышающий коэффициент);

- за интенсивность и высокие результаты работы (стимулирующая надбавка).

2) Премии:

- премия за основные результаты работы (месяц, год);

- единовременные премии (за выполнение особо важных и срочных работ, по иным основаниям).

3.4.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего Примерного положения.

3.4.3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента, стимулирующей надбавки

3.4.3.1. Размеры персональных повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения.

Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размер принимает начальник Учреждения персонально в отношении каждого работника.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при иных стимулирующих и компенсационных выплатах, установленных к должностному окладу.

3.4.3.2. Стимулирующие надбавки направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размер стимулирующих надбавок устанавливается в процентном отношении к должностным окладам. Максимальными размерами стимулирующие надбавки не ограничиваются.

3.4.4. Порядок установления премий

3.4.4.1. В целях поощрения работникам Учреждения устанавливаются премии в процентном отношении к должностному окладу по результатам работы:

- за основные результаты работы (за месяц, год);
- единовременные премии.

Премирование осуществляется в соответствии с решением руководителя Учреждения.

3.5. Порядок начисления ежемесячной доплаты до минимальной заработной платы.

3.5.1. Доплата до минимальной заработной платы к заработной плате работников учреждений производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязательства, если

начисленная заработная плата, ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.

3.5.2. Доплата до минимальной заработной платы начисляется к месячной заработной плате работника по основному месту работы (по основной профессии) без учета доплаты за выполнение обязанности временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, работу не входящую в обязанность и единовременных премий.

3.5.3. Размер доплаты до минимальной заработной платы устанавливается пропорционально отработанному времени и в зависимости от выполненного объема работ или замещаемой ставки (должности).

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

4.2. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4.3. Настоящее положение является примерным. На его основе Учреждение разрабатывает локальный акт по оплате труда работников Учреждения.