

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УПРАВЛЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ГОРОДА КИРОВСКА»,
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда руководителя муниципального казенного учреждения «Управление физической культуры и спорта города Кировска», заместителей руководителя и главного бухгалтера (далее – Положение), разработано в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации», ст.145 ТК РФ, Уставом города Кировска и включает в себя:

- порядок установления системы оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения «Управление физической культуры и спорта города Кировска», заместителей руководителя и главного бухгалтера;

- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

Зарплата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада (тарифной ставки) работника, порядок установления повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1. Порядок определения должностных окладов

2.1.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре на основании рекомендуемого размера должностного оклада (Таблица 1).

Таблица 1

Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения

Наименование должности	Минимальный размер оклада (в рублях)
Начальник	9072

2.1.2. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается на 12 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.1.3. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 3,5 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам.

2.2.3. Условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения главой администрации города Кировска в трудовом договоре руководителя учреждения. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру условия и размеры выплат компенсационного характера производятся по приказу руководителя учреждения.

2.2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах:

в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания (или увеличение объема выполняемых работ) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в следующем порядке:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительный объем работ по одной и той же профессии или должности, производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Конкретный размер доплаты работникам устанавливается руководителем учреждения по согласованию сторон, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада).

За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ) устанавливаются доплаты до 100 процентов тарифной ставки (оклада) работника, выполняющего указанные обязанности, но не выше 100 процентов тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника.

2.2.6. Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации,

Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Кировска и отражаются в трудовом договоре работника.

2.2.7. При расторжении трудового договора с руководителем учреждения по основаниям, предусмотренным п.2 ст.278 ТК РФ ему выплачивается компенсация в размере 3-кратного среднемесячного заработка.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- надбавку за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы;
- надбавку за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта;
- премиальные выплаты;
- персональный повышающий коэффициент.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении к должностным окладам, так и в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, производятся с учетом фактически отработанного времени.

При совмещении профессий выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу по основной должности.

2.3.5. Руководителю учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера (Таблицы 2,3):

Таблица 2

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Ежемесячная стимулирующая надбавка	За интенсивность и высокие результаты работы.	до 100 % от должностного оклада
Надбавка за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта	Наличие знака «Отличник физической культуры и спорта», удостоверение № 14217 от 20.06.2001. Установление надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта производится со дня вручения государственной награды, присвоения почетного звания. Руководителя, имеющему две и более государственные награды, почетных звания, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору руководителя.	до 10 % от должностного оклада
Персональный повышающий коэффициент	Устанавливается к должностному окладу с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности	до 200 % от должностного оклада

(далее –ППК)	выполняемой работы. ППК не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.	
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей.	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом успешного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей. До 50 % от должностного оклада.
Премия за основные результаты за год	При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя.	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (Таблица 3). До 150 % от должностного оклада.
Единовременные премии	При наличии экономии по фонду оплаты труда за выполнение особо важных и срочных работ; при получении знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград; к юбилейным датам, профессиональным праздникам, к праздничным и памятным датам; в связи с уходом на пенсию; по иным основаниям. На единовременные премии не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.	Размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

* Таблица 3 «Целевые показатели эффективности работы руководителя МКУ «УФКиС г.Кировска» за год.

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Условия осуществления выплаты	Диапазон значения	Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя учреждения
1	Наложение дисциплинарных взысканий работодателем	Количество дисциплинарных взысканий	0-1	Наличие дисциплинарных взысканий – 0 %, отсутствие – 50 %
2	Отсутствие объективных жалоб	шт	Менее 3	Наличие до 3 жалоб – 50%, наличие более 4 жалоб – 0 %
3	Своевременное размещение и обновление информации на сайте bus.gov.ru	%	99-100	Своевременное размещение информации – 50%, Неразмещение – 0%

** Алгоритм расчета премии по результатам работы за год:

$$Pr_{ppr} = \sum_{i=1}^3 R_{pr_i} * K_{эфр}, \text{ где}$$

Pr_{ppr} - размер премии по результатам работы руководителя учреждения за год в процентах от должностного оклада;

$R_{pr_{i=1, 2, 3}}$ – размер премии за выполнение i -го показателя эффективности;

$K_{эфр}$ – коэффициент эффективности финансовой работы руководителя, рассчитываемый по формуле

$K_{эфр} = 1,5/n$, где n – место возглавляемого руководителем учреждения в рейтинге качества финансового менеджмента

2.3.6. Конкретный размер ежемесячной стимулирующей надбавки и персонального повышающего коэффициента определяется в трудовом договоре руководителя учреждения.

2.3.7. Единовременные премии, премия за основные результаты работы за год производятся руководителю по решению главы администрации г.Кировска на основании служебной записки и приказа руководителя учреждения.

Ежемесячные премии производятся руководителю учреждения в соответствии с трудовым договором на основании приказа при наличии средств фонда оплаты труда учреждения.

2.3.8. Единовременные премии могут быть произведены по следующим основаниям:

- к юбилейным датам (личным и учреждения) - в связи с 50-летием и через каждые последующие 5 лет;

- к профессиональному празднику - День физкультурника;

- к праздничным и памятным датам: День защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), День России (12 июня), День физкультурника, День народного единства (4 ноября); День Конституции РФ (12 декабря);

- в связи с выходом на пенсию;

- в связи с получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград.

2.3.9. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются с учетом успешного и добросовестного исполнения руководителем учреждения своих должностных обязанностей, достижения целевых показателей эффективности работы и в пределах выделенных средств на оплату труда работников учреждения.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств учредитель приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив руководителя учреждения в установленном законодательством порядке.

2.3.10. Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются приказом руководителем учреждения с учетом успешного и добросовестного исполнения работниками своих должностных обязанностей, достижения целевых показателей эффективности работы и в пределах выделенных средств на оплату труда работников учреждения.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работников в установленном законодательством порядке.

2.3.11. Заместителям руководителя учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера Таблица 4):

Таблица 4

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
----------------------	-------------------------------	---

Ежемесячная стимулирующая надбавка	За сложность, напряженность (интенсивность), качество и высокие результаты работы.	до 100 % от должностного оклада
Надбавка за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта	Наличие знака «Отличник физической культуры и спорта», удостоверение № 14217 от 20.06.2001. Установление надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта производится со дня вручения государственной награды, присвоения почетного звания. Руководителя, имеющему две и более государственных награды, почетных звания, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору руководителя.	до 10 % от должностного оклада
Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении	Наличие стажа более 10 лет	10 % от должностного оклада
Персональный повышающий коэффициент (далее –ППК)	Устанавливается к должностному окладу с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы. ППК не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.	до 200 % от должностного оклада
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей.	до 100 % от должностного оклада.
Единовременные премии	При наличии экономии по фонду оплаты труда за выполнение особо важных и срочных работ; при получении знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград; к юбилейным датам, профессиональным праздникам, к праздничным и памятным датам; в связи с уходом на пенсию; по иным основаниям. На единовременные премии не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.	Размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

2.3.12. Главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера (Таблица 5):

Таблица 5

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или
----------------------	-------------------------------	--

		процентах)
Ежемесячная стимулирующая надбавка	За сложность, напряженность (интенсивность), качество и высокие результаты работы.	65 % от должностного оклада
Ежемесячная стимулирующая надбавка	За выполнение срочных разовых работ. За качественное выполнение работ, связанных с обеспечением рабочего процесса учреждений. За выполнение периодических сложных и ответственных работ, требующих повышенного внимания: а. подготовка финансовой отчетности б. подготовка налоговой отчетности в. подготовка статистической отчетности За наличие объективных показателей, увеличивающих объем работ: а. внедрение новых программных продуктов, инструкций б. за ведение бухгалтерского учета по проектной деятельности	5 % от должностного оклада 10 % от должностного оклада 5 % от должностного оклада 10 % от должностного оклада 10 % от должностного оклада 15 % от должностного оклада до 30 % от должностного оклада
Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении	Наличие стажа более 10 лет	10 % от должностного оклада
Персональный повышающий коэффициент (далее –ППК)	Устанавливается к должностному окладу с учётом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы. ППК не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.	до 200 % от должностного оклада
Премия за основные результаты работы (за месяц)	Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей.	25 % от должностного оклада.
Единовременные премии	При наличии экономии по фонду оплаты труда за выполнение особо важных и срочных работ; при получении знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград; к юбилейным датам, профессиональным праздникам, к праздничным и памятным датам; в связи с уходом на пенсию; по иным основаниям. На единовременные премии не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.	Размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УПРАВЛЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ГОРОДА КИРОВСКА»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее «Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление физической культуры и спорта города Кировска» (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации» и Уставом города Кировска.

1.2. Настоящее Примерное положение включает в себя:

- порядок установления системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление физической культуры и спорта города Кировска» (далее – учреждение), включающей в себя размеры должностных окладов работников, рекомендуемые размеры персональных повышающих коэффициентов, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера;

- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже минимального размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

II. Порядок установления системы оплаты труда работников учреждения

Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов, персональных повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, персонального повышающего коэффициента, стимулирующих и компенсационных выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1. Порядок определения должностных окладов работников

2.1.1. Должностной оклад устанавливается работнику по соответствующему уровню профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) на основании рекомендуемых размеров должностных окладов по должностям работников учреждения (Таблица 1 Приложения 3 к постановлению Администрации г.Кировска от _____ № _____).

При установлении размеров должностных окладов по ПКГ учитываются требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.2. Должностные оклады работников учреждения осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Таблицей 2 Приложения 3 к постановлению Администрации г.Кировска от _____ № _____).

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. В соответствии с трудовым законодательством в учреждении устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат компенсационного характера:

– за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

– за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ, не предусмотренных должностными обязанностями, совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни);

– за работу в районах Крайнего Севера.

2.2.2. Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Кировска.

2.2.3. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Примерного положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.2.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.5. Работодатель принимает необходимые 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 признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. В учреждении устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- выплаты за сложность, напряженность (интенсивность), качество и высокие результаты работы;

- надбавка за стаж непрерывной работы;

- надбавка за наличие почетных званий в сфере физической культуры и спорта.

2) Премии:

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

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии.

3) Персональный повышающий коэффициент.

2.3.2. Условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Примерного положения. Перечень и порядок осуществления учреждением стимулирующих выплат должен отвечать уставным задачам, а так же показателям эффективности выполнения работ.

2.3.3. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к должностному окладу, производятся с учетом фактически отработанного времени.

Работникам, совмещающим обязанности, выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу по их основной должности.

2.3.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

При отсутствии или недостатке средств руководитель учреждения приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

2.3.6. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), качество и высокие результаты работы устанавливается работнику учреждения с учетом результативности, срочности, объема и качества выполняемой работы.

2.3.7. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в зависимости от стажа, дающего право на её получение.

Размер надбавки за стаж работы (в процентах от оклада составляют):
при стаже работы свыше 10 лет – 10 процентов.

2.3.8. Рекомендуемый размер надбавки за наличие почетного звания в сфере физической культуры и спорта – не более 10 процентов.

Установление размеров надбавки за наличие государственных наград и почетных званий в сфере физической культуры и спорта производится со дня вручения государственной награды, присвоения почетного звания. Работникам, имеющим два и более почетных звания в сфере физической культуры и спорта выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

2.3.9. Премия за основные результаты работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за результаты труда по итогам работы.

При премировании по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

2.3.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.3.11. Единовременные премиальные выплаты устанавливаются работникам к юбилейным датам (личным и учреждения), в связи с уходом на пенсию, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград, в связи с государственными и профессиональными праздниками и к памятным датам.

2.3.12. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года к должностным окладам работников учреждения и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает размеры персональных повышающих коэффициентов, но не более 200 процентов от должностного оклада работника.

III. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается ежемесячная доплата до минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.

3.3. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы.

3.5. Ежемесячная доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника, начисленной как по основному месту работы (по основной профессии), так и по совместительству без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, увеличение объема выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.5. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени. Абсолютный размер ежемесячной доплаты к заработной плате определяется по формуле:

$D = P_{мзп} - P_{нзп}$, где:

D – размер доплаты;

$P_{мзп}$ – размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

$P_{нзп}$ – размер начисленной заработной платы, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

IV. Заключительные положения

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению главным распорядителем средств городского бюджета.

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

4.3. Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными правовыми актами города Кировска и приказами МКУ «УФКиС г.Кировска».

Размеры минимальных окладов работников МКУ «УФКиС г.Кировска»

Таблица 1

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
«Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня »		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, программист, юрисконсульт, экономист, специалист	4464
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4596
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4989
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5581
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера Главный специалист	6105
«Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня »		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	5585

Таблица 2

Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (в рублях)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2298
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2363
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-	2560

квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2692
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2954
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3283
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3611
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3938

