

**Положение об оплате труда работников администрации  
города Кировска, осуществляющих свою деятельность по  
общеотраслевым профессиям рабочих**

Настоящее Положение об оплате труда работников администрации города Кировска, осуществляющих свою деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (далее – Положение) регулирует размер и условия оплаты труда работников администрации города Кировска, осуществляющих свою деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (далее – работники), а также порядок их осуществления.

**1. Система оплаты труда работников**

1.1. Заработная плата работников, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

1.2. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до размера должностной заработной платы, установленного в Мурманской области.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Выплаты, надбавки и доплаты, предусмотренные настоящим Положением, применяются к должностному окладу работника.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

**2. Порядок установления должностных окладов (окладов)**

2.1. Размеры должностных окладов Работников устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады (оклады) устанавливаются по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, в одинаковом размере.

2.3. Должностные оклады (оклады) индексируются в размерах и в сроки, устанавливаемые муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления города Кировска, и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

### 3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.2. *Выплаты за труд в особых условиях:*

3.2.1. *На работах с вредными и опасными условиями труда.*

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада (оклада) на соответствующий процент.

3.2.2. *На работах в местностях с особыми климатическими условиями* к заработной плате работника применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим федеральным законодательством, законодательством Мурманской области и решением Совета депутатов города Кировска от 29.04.2009 № 28 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Кировска».

3.3. *Выплаты за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных* (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Размер выплат за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных, определен в таблице:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
1	Выплаты за совмещение профессий (должностей)	Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не выше 10 процентов должностного оклада (оклада) Работника учреждения
2	Выплаты за расширение зон обслуживания	
3	Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,	

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
	определенной трудовым договором	
4	Выплаты за работу в ночное время	<p>Выплаты за работу в ночное время производятся Работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки должностного оклада (оклада), сверх должностного оклада (оклада). Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) Работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной Работнику продолжительности рабочей недели.</p>
5	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в размере одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;</li> <li>- в размере одинарной части должностного оклада (оклада), сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени</li> </ul>
6	Оплата сверхурочной работы	<p>Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - в двойном размере. Стоимость часа для оплаты сверхурочной работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.</p>

3.4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу лицам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в следующих размерах:

За работу со сведениями, имеющими степень секретности:	Размер надбавки
Совершенно секретно	от 30% до 50%
Секретно (при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий)	15%
Секретно (при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий)	10%

Указанная ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу выплачивается на основании оформленного в установленном порядке допуска к сведениям соответствующей степени секретности и работы с указанными сведениями.

Кроме того, работникам режимно-секретных подразделений (специально назначенным работникам) дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет работы - 10%;
- от 5 до 10 лет работы - 15%;
- от 10 лет работы и выше - 20%.

Список работников, допущенных к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, а также конкретный размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу утверждаются представителем нанимателя (работодателя).

#### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

В целях стимулирования работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и повышения профессионализма к должностным окладам (окладам) работников могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент (далее - ППК);
- премия по результатам работы (за месяц, год);
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная премия.

Расчет выплат стимулирующего характера производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципального образования город Кировск с подведомственной территорией.

##### **4.1. Персональный повышающий коэффициент (ППК)**

ППК к должностному окладу (окладу) может быть установлен работнику с учетом

уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается представителем нанимателя (работодателя) персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) – **до 2,5**.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

В соответствии с имеющимися объемами бюджетных ассигнований размер персонального повышающего коэффициента может корректироваться в течение года.

## **4.2. Премия по результатам работы (за месяц)**

4.2.1. Премирование по итогам работы за месяц осуществляется в пределах утвержденных ассигнований (доведенных лимитов бюджетных обязательств), предусмотренных на оплату труда.

Основными условиями премирования являются:

- результаты работы, достигнутые путем своевременного и качественного выполнения работ по основным направлениям деятельности структурного подразделения администрации города Кировска;

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей с учетом личного вклада работника в общие результаты работы (важность и сложность выполняемой работы, оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в их компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководителя);

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

Размер премии по результатам работы **за месяц** составляет **до 50 %** от должностного оклада.

Работникам, которым установлен испытательный срок, ежемесячная премия на период испытания устанавливается в размере 25 %.

Премия по результатам работы за месяц выплачивается в полном объеме работникам при достижении следующих целевых показателей эффективности:

- соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, норм служебной этики;

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей;

- своевременное и качественное выполнение заданий, распоряжений руководителя.

Снижение размера премии устанавливается решением представителя нанимателя (работодателя), в том числе по представлению непосредственного руководителя работника.

Премия не выплачивается работнику при наложении на него дисциплинарного взыскания в расчетном периоде.

4.2.2. При наличии в администрации города Кировска экономии фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с настоящим Положением, работникам по решению представителя нанимателя (работодателя) может выплачиваться **премия по результатам работы за год**.

Размер премии определяется представителем нанимателя (работодателем) в пределах экономии фонда оплаты труда в расчетном периоде с учетом личного вклада работника в достижение результатов работы в указанном периоде.

В случае принятия представителем нанимателя (работодателем) решения о выплате премии по итогам работы за год, выплата указанной премии производится в декабре текущего календарного года.

Премия не выплачивается работнику при не снятом дисциплинарном взыскании в расчетном периоде.

#### **4.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам устанавливается в размере 2 (двух) должностных окладов (окладов) и выплачивается один раз в календарном году при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску предоставляется работнику, проработавшему в учреждении не менее шести месяцев на постоянной основе.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется согласно заявлению работника о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

#### **4.4. Единовременная премия**

Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, наградами Мурманской области, наградами города Кировска в случаях и размерах, предусмотренных правовыми актами, регулирующими порядок указанных награждений;

- за выполнение особо важных и сложных заданий.

К особо важным и сложным заданиям относятся:

- реализация специальных программ, соглашений, направленных на развитие муниципального образования, повышение уровня жизнеобеспечения города Кировска, прирост инвестиций;

- разработка и (или) внедрение новых форм и методов работы органов местного самоуправления города Кировска, муниципальных учреждений города Кировска, реализация проектов, обеспечивающих увеличение доходной части и (или) снижение затрат бюджета города Кировска, улучшение качества работы, оптимизацию трудозатрат.

Решение об отнесении задания к категории особо важных и сложных, о наличии оснований для премирования работника за их выполнение и о размере премий принимается представителем нанимателя (работодателя).

Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу работника или твердой сумме в российских рублях и может выплачиваться по результатам этапа работы в рамках проекта, программы, соглашений.

## 5. Порядок начисления ежемесячной доплаты до Минимального размера оплаты труда

5.1. Заработная плата работников, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

5.2. Доплата до МРОТ к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), если начисленная заработная плата, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат, ниже МРОТ.

5.3. Размер доплаты до МРОТ устанавливается пропорционально отработанному времени и с учетом объема выполненных работ или замещаемой ставки (должности).

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

5.4. Доплата МРОТ выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

5.5. Абсолютный размер ежемесячной доплаты до МРОТ работнику определяется по формуле:

$D = \text{МРОТ} - \text{ЗПм}$ , где:

D - размер доплаты;

МРОТ - минимальный размер оплаты труда;

ЗПм - размер заработной платы, начисленной работнику за месяц.

## 6. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. При формировании фонда оплаты труда работников (в расчете на один финансовый год) предусматриваются следующие средства:

№ п/п	Наименование	Расчет
1	Фонд заработной платы согласно штатному расписанию	Заработная плата работника в месяц x 12 месяцев
2	Фонд выплат доплат за замещение временно отсутствующего работника	Должностной оклад x 10 % / 30 дней x 52 дня x (РК + ПН)
3	Фонд выплат при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи	Должностной оклад x 2 x (РК + ПН)

При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента (РК), определенного законодательством Российской Федерации и Мурманской области, и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ПН), определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством Мурманской области.

6.2. Представитель нанимателя (работодателя) вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между выплатами, предусмотренными пунктом 6.1.

6.3. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего Положения, осуществляется за счет средств местного бюджета, предусмотренных на содержание администрации города Кировска.

---



Приложение к Положению

Размеры окладов работников администрации города Кировска, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень			
		1	2	3	4
1	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	3 800	4 180	-	-
2	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	4 598	5 058	5 564	6 120

Примечание:

Установление окладов Работников осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года N 248Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

---