Утверждено

постановлением администрации

муниципального округа город Кировск

Мурманской области от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного

значения в сфере молодежной политики

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения молодежной политики «Центр молодежных инициатив города Кировска» (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением администрации города Кировска от 07.03.2017 № 344 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кировска», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере молодежной политики (далее - учреждения), и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда;

- порядок и условия оплаты труда;

- повышающие коэффициенты к окладам работников;

- перечень и условия выплат компенсационного характера;

- перечень и условия выплаты стимулирующего характера;

- порядок начисления ежемесячной доплаты до минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.

1.2. Настоящее Примерное положение носит рекомендательный характер и разработано для использования при подготовке Учреждением, положения о системе оплаты труда работников.

1.3. Заработная плата работников муниципального учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у 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 минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, а также настоящим Примерным положением.

1.5. Должности (профессии) работников учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

# 2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год раздельно, исходя из размера субсидии автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, субсидии на иные цели в части выплат социального характера, направляемых на оплату труда и средств от иной приносящей доход деятельности.

При формировании объема средств местного бюджета 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.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = (ФОТб + ФОТк + ФОТст)\*ФОТркпн, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения.

ФОТб – базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТк – компенсационная часть ФОТ. Обеспечивает выплаты компенсационного характера.

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ. Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера работникам и руководителю учреждения.

ФОТркпн – часть фонда оплаты труда, которая формируется для обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Рекомендуемое соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб + ФОТк – не более 70% ФОТст – не менее 30%

Доля оплаты труда работников прочего персонала (административно-управленческий и вспомогательный персонал) в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также руководители структурных подразделений (заведующий отделом, сектором, филиалом).

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.

Перечень должностей, отнесенных к категориям основной, административно-управленческий и вспомогательный персонал учреждения утвержден приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения после согласования с комитетом образования, культуры и спорта администрации муниципального округа город Кировск Мурманской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципальных заданий.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.2. Заработная плата работников муниципального учреждения состоит из оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, умноженного на повышающий коэффициент, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.3. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессионально квалификационным группам (далее – ПКГ) утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Для работников учреждений, занимающих должности служащих и рабочих размеры окладов устанавливаются на основе минимальных размеров окладов по соответствующим ПКГ.

Минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения 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.

3.5. Положением по оплате труда работников муниципальных учреждений размер должностного оклада (оклада) работнику устанавливается не ниже установленного минимального размера оклада, установленного настоящим Примерным положением об оплате труда.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов (окладов) не допускается.

Положение об оплате труда работников учреждения, должно предусматривать фиксированные размеры должностных окладов (окладов) применительно к соответствующим профессиональным квалифицированным группам и квалифицированным уровням профессиональных квалификационных групп.

В положении об оплате труда работников, разрабатываемом учреждением, не допускается использование терминологии «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» должностных окладов (окладов).

3.6. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

3.7. 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 раздельно по каждой из должностей.

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

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 формированию трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 24.04.2013 № 167н.

Проведение аттестации работников учреждения с последующим их переводом на «эффективный контракт» осуществляется в соответствии с Положением о проведении аттестации работников учреждения, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

3.9. Системы нормирования труда определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаются коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, 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 проведение организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О внедрении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждений в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России N 822, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определяются по итогам проведения специальной оценки условий труда. Руководителю Учреждения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 52, ст. 6991; 2014, N 26, ст. 3366; 2015, N 29, ст. 4342; 2016, N 18, ст. 2512; 2018, N 30, ст. 4543; N 53, ст. 8479). Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.1.2. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.1.3. Оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, приказом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.4. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, приказом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.1.5. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 30, ст. 3640). Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, приказом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.1.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, N 39, ст. 4083; 2008, N 23, ст. 2727; 2012, N 12, ст. 1410; 2013, N 13, ст. 1559). Размер надбавки фиксируется в трудовых договорах с работниками Учреждений.

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к должностным окладам повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающего коэффициента принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

4.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

- главный – 1,15;

- ведущий – 1,10;

- первой категории – 1,05;

- второй категории – 1,0.

4.3. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности выплат финансовыми средствами.

5. Перечень и условия выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права, положением об оплате труда, перечнем видом выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях.

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются по результатам проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными актами Российской Федерации и Мурманской области.

Проведение особой оценки условий труда обеспечивают руководители учреждений.

В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

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.

5.3. 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.

5.3.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 5 процентов от оклада.

5.3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты за каждый час работы в ночное время - 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы.

5.3.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (оклада) при работе - полный день, если работа в выходные или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6. Перечень и условия выплат стимулирующего характера.

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения и утверждаются руководителем с учетом мнения представительского органа работников данного учреждения и в соответствии с «Перечнем видов выплат стимулирующего характера муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Кировска», утвержденным постановлением администрации города Кировска от 07.03.2017 № 344 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кировска» (с изменениями и дополнениями) работникам учреждения устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

6.1.1 Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;

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

- за классность;

- за знание и применение в работе иностранных языков;

- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;

6.1.2 Премии:

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

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии.

6.2. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.3. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения с учетом объема и важности выполняемой работы, сроков и качества ее выполнения, а также других факторов. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) (от 20 до 100 процентов). При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется учитывать:

а) личный вклад работника в подготовку мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения;

б) участие работника в мероприятиях по обеспечению безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем, программно-технических средств, а также информационных ресурсов Федерального агентства по делам молодежи и Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

в) личный вклад работника в обеспечение выполнения и реализацию мероприятий, задач, поставленных перед Учреждением, в том числе участие в комиссиях, рабочих группах;

г) выполнение работником важных, сложных и срочных работ;

д) участие в разработке и реализации национальных проектов и мероприятий муниципальной программы, федеральных и региональных целевых программ в сфере деятельности Учреждения;

е) иные достижения, характеризующиеся высокими показателями.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и ее размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Основанием для установления работникам Учреждения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является локальный нормативный акт Учреждения с указанием размера выплаты конкретному работнику и срока ее осуществления. С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть пересмотрен или отменен локальным нормативным актом Учреждения.

6.4. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (за выслугу лет) устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном Учреждении. Рекомендуемые размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада):

а) при стаже работы от 1 года до 5 лет - до 10%;

б) при стаже работы от 5 лет до 10 лет - до 15%;

в) при стаже работы от 10 лет до 15 лет - до 20%;

г) при стаже работы свыше 15 лет - 30%.

6.5. В целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения работников за высокие результаты труда в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Кировска, утвержденным постановлением администрации города Кировска от 07.03.2017 № 344 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Кировска» (с изменениями и дополнениями) могут быть установлены премии:

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

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.6. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения. Выполнение полного перечня показателей соответствует 100 баллам. Премия за основные результаты работы (месяц, квартал, год) выплачивается работнику пропорционально количеству набранных баллов;

- 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 или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда. Конкретный размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия (за счет экономии средств ФОТ) по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью в случаях:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;

- невыполнение должностных инструкций;

- ухудшение качества оказываемой услуги;

- нарушение правил внутреннего распорядка;

- нарушение требований охраны труда работников, пожарной безопасности, техники безопасности;

- наличия обоснованных устных или письменных обращений (жалоб) граждан;

- необеспечение сохранности имущества.

6.7.2 Премия за выполнение особо важных и срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей работника - выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия (за счет экономии средств ФОТ) за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

6.7.3 Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии при награждении наградами Российской Федерации, Мурманской области и муниципального округа город Кировск Мурманской области, премирование осуществляется в размере, установленном положением о наградах.

6.7.4 Единовременная премия может выплачиваться в связи с юбилейными датами работников учреждения, юбилейными датами учреждения, а также в связи с государственным праздником.

6.7.5. Премии, предусмотренные настоящим положением (за исключением премии, предусмотренной п.6.7.3.), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7. Порядок начисления ежемесячной доплаты до минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области

7.1. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

7.2. Доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

7.3. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

7.4. Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

Д = Рмрот - Рзп, где:

Д - размер доплаты;

Рмрот - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

Рзп - размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

Приложение № 1 к

Примерному положению

Перечень должностей, относящихся к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должностиадминистративно-управленческого персонала | Должности основногоперсонала | Должности вспомогательногоперсонала |
| Руководитель учреждения (директор), заместитель руководителя (директора), главный бухгалтер, главный инженер  | специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, специалист по технической поддержке информационно-коммуникационных сетей | Бухгалтер, водитель, гардеробщик, дворник, заведующий складом, заведующий хозяйством, инженер-электрик (электроник), инженер-механик, инспектор по кадрам, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, делопроизводитель, , вахтер, уборщик служебных помещений, программист, экономисты различных специальностей и наименований, электроник, юристконсул |