Дума Вилючинского городского округа

закрытого административно-территориального образования

города Вилючинска Камчатского края

## П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

председателя Думы Вилючинского городского округа

01.04.2021 № 13

г. Вилючинск

Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников Думы Вилючинского городского округа, обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления Вилючинского городского округа и занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, финансируемых из местного бюджета

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях совершенствования систем оплаты труда работников бюджетной сферы

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников Думы Вилючинского городского округа, обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления Вилючинского городского округа и занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, финансируемых из местного бюджета, согласно приложению.

2. Советнику аппарата Думы Вилючинского городского округа Ивановой Е.М. разработать положение о системе оплаты труда работников Думы Вилючинского городского округа закрытого административно-территориального образования города Вилючинска Камчатского края, финансируемых из местного бюджета, обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления Вилючинского городского округа и занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы.

3. Со дня вступления в силу настоящего постановления признать утратившими силу следующие постановления главы Вилючинского городского округа:

- от 07.02.2014 № 4 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников Думы Вилючинского городского округа, обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления Вилючинского городского округа и занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, финансируемой из местного бюджета»;

- от 12.09.2018 № 124 «О внесении изменений в приложение к постановлению главы Вилючинского городского округа от 07.02.2014 № 4 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников Думы Вилючинского городского округа, обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления Вилючинского городского округа и занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, финансируемой из местного бюджета»;

- от 20.04.2020 № 49 «О внесении изменений в приложение к постановлению главы Вилючинского городского округа от 07.02.2014 № 4 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников Думы Вилючинского городского округа, обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления Вилючинского городского округа и занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, финансируемой из местного бюджета».

4. Настоящее постановление вступает в силу после дня официального опубликования (обнародования) в «Вилючинская газета» и распространяется на правовые отношения, возникшие с 13 января 2021 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

**Председатель Думы**

**Вилючинского городского округа В.Л. Шевцов**

Приложение

к постановлению Думы

Вилючинского городского округа

от 01.04.2021 № 13

**Примерное положение**

**о системе оплаты труда работников Думы**

**Вилючинского городского округа, обеспечивающих деятельность**

**органов местного самоуправления Вилючинского городского округа и**

**занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, финансируемых из местного бюджета**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников Думы Вилючинского городского округа закрытого административно-территориального образования города Вилючинска Камчатского края, обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления Вилючинского городского округа и занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, финансируемых из местного бюджета (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением главы Вилючинского городского округа от 10.09.2008 № 1246 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета» и включает в себя:

- размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (далее – основной оклад) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- перечень выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к основным окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Примерным положением, за счет средств местного бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации и критерии их установления.

1.2. Утверждение системы оплаты труда работников Думы Вилючинского городского округа, обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления Вилючинского городского округа и занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, финансируемой из местного бюджета (далее – учреждение), осуществляется по согласованию с соответствующей профсоюзной организацией и (или) с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Оплата труда работников учреждения, 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.

1.4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, но выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению главным распорядителем бюджетных средств, утвержденного решением Думы Вилючинского городского округа о местном бюджете (далее – в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению).

**II. Профессиональные квалификационные группы должностей**

**работников учреждения и рекомендуемые размеры окладов**

**(должностных окладов), ставок**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Требования к квалификации | Размеры основных окладов, руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** | | |
| нет | | |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | | |
| Наименование должности | Требования к квалификации | Размеры основных окладов, руб. |
| **1 квалификационный уровень** | | |
| нет | | |
| **2 квалификационный уровень** | | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | | |
| нет | | |
| **3 квалификационный уровень** | | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | | |
| нет | | |
| **4 квалификационный уровень** | | |
| нет | | |
| **5 квалификационный уровень** | | |
| нет | | |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Требования к квалификации | Размеры основных окладов, руб. | |
| **1 квалификационный уровень** | | | |
| Документовед | начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 7 лет и (или) среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет и (или) высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | | 4 327 |
| **2 квалификационный уровень** | | | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | | | |
| Документовед | начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 10 лет и (или) среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 7 лет и (или) высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа не менее 3 лет | | 5 203 |
| **3 квалификационный уровень** | | | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | | | |
| Документовед | высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа не менее 5 лет | | 5 699 |
| высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа не менее 7 лет | | 6 276 |
| **4 квалификационный уровень** | | | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | | | |
| Документовед | высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа более 9 лет, и (или) при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренными по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями | | 6 853 |
| **5 квалификационный уровень** | | | |
| нет | | | |

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу 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);

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

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](garantF1://12025268.147) Трудового кодекса Российской Федерации.

Рекомендуемый минимальный размер выплаты - 4 % от основного оклада.

При этом работодатели принимают меры по проведению [аттестации](consultantplus://offline/ref=C87B5AFC9081854000BC7DF2945D8250583B8853F1922BEE96A3FEC31FA4D50C4801953AFDCF84C4n7GCE) рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения 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.

3.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения 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.

3.5. 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.

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

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 % части основного оклада за час работы работника.

Расчет части основного оклада за час работы определяется путем деления основного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

3.8. В районах с неблагоприятными природными климатическими усло­виями к заработной плате работников учреждения применяются:

- районный коэффициент;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Камчатского края и муниципальными правовыми актами Вилючинского городского округа.

3.9. Работнику учреждения, допущенному к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с законодательством Российской Федерации выплачивается ежемесячная процентная надбавка к основному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. Размер надбавки зависит от степени секретности сведений, объема сведений к которым работник имеет доступ, а также продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений, на нее начисляется районный коэффициент и надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

**IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, их порядок и размер выплат, критерии оценки деятельности работников учреждения, позволяющие оценить результативность и качество их работы, утверждаются коллективными договорами, локальными нормативными актами на основании настоящего Примерного положения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

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

4.2. В целях формирования мотивации к повышению качества и результативности труда работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты:

- персональный повышающий коэффициент к основному окладу;

- повышающий коэффициент к основному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к основному окладу принимается председателем Думы Вилючинского городского округа.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к основному окладу определяется путем умножения размера основного оклада работника учреждения на персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к основным окладам устанавливаются распоряжением председателя Думы Вилючинского городского округа на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к основному окладу может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивности и высоких результатов работы, качества выполняемых работ и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к основному окладу - до 3,0.

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

4.5. Повышающий коэффициент к основному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к основному окладу за выслугу лет:

- при выслуге от 3 лет – 0,2;

- при выслуге свыше 5 лет – 0,3.

Применение повышающего коэффициента к основному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться стимулирующие премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Премирование осуществляется по решению председателя Думы Вилючинского городского округа в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия премирования работников учреждения осуществляется на основе положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения, утвержденного локальным нормативным актом по учреждению.

При премировании учитываются:

- 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.

4.7. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к основному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.8. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере 0,5 основного оклада в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению:

- при объявлении благодарности губернатора Камчатского края, благодарности главы Вилючинского городского округа;

- при награждении Почетной грамотой Губернатора Камчатского края, Почетной грамотой Законодательного Собрания Камчатского края, Почетной грамотой главы Вилючинского городского округа.

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

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к основному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

4.10. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- достижение показателей деятельности учреждения;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ;

- обеспечение эффективности проводимых мероприятий.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к основному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

**V. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах прини­мает председатель Думы Вилючинского городского округа на основании письменного заявления работника.

5.2. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

5.3. Работникам учреждения в связи с профессиональными праздниками, памятными и юбилейными датами может быть выплачено единовременное поощрение.

5.4. Выплата единовременного поощрения работникам производится в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению на основании распоряжения председателя Думы Вилючинского городского округа.

**VI. Формирование фонда оплаты труда**

6.1. Формирование фонда оплаты труда по всем должностям работников учреждения производится на основании штатного расписания учреждения. Штатное расписание учреждения утверждается председателем Думы Вилючинского городского округа и включает в себя все должности работников учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих.

Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований из местного бюджета.

Фонд оплаты труда работников учреждения направляется на следующие выплаты:

- основных окладов;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат.

В первую очередь должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда – основного оклада, компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника.

6.2. Председатель Думы Вилючинского городского округа вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными в [пункте 6.1](consultantplus://offline/ref=33AABB0F3DBC60BAD0ACB55804B1F8AB4BD64264936D9A7C3059F6CC912D161F35AADF5C492B88424BF284x106E) настоящей статьи.

Экономия по фонду оплаты труда может направляться на стимулирующие выплаты работникам учреждения.