

**Администрация муниципального округа
город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
№ 1240 от 07.12.2022**

г. Оленегорск

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений,
подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации
муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области**

В соответствии с решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.11.2014 № 01-74рс «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области, принятым решением Совета депутатов города Оленегорска от 05.10.2021 № 01-22рс, **постановляю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области.

2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации города Оленегорска:

– от 16.02.2015 № 62 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области»;

– от 30.03.2015 № 137 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области»;

– от 23.12.2015 № 559 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области»;

– от 07.12.2016 № 529 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области»;

– от 27.12.2017 № 565 «О внесении изменения в раздел 8 Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области»;

– от 08.02.2018 № 93 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области»;

– от 01.11.2019 № 839 «О внесении изменений в приложение № 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области, утвержденному постановлением Администрации города Оленегорска от 16.02.2015 № 62»;

– от 22.11.2019 № 885 «О внесении изменений в приложения № 1, 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области, утвержденному постановлением Администрации города Оленегорска от 16.02.2015 № 62»;

– от 24.12.2019 № 1003 «О внесении изменений в пункт 43 Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области, утвержденного постановлением Администрации города Оленегорска от 16.02.2015 № 62»;

– от 28.10.2020 № 787 «О внесении изменений в приложения № 1, 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области, утвержденному постановлением Администрации города Оленегорска от 16.02.2015 № 62»;

– от 13.10.2021 № 681 «О внесении изменений в приложения № 1, 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области, утвержденному постановлением Администрации города Оленегорска от 16.02.2015 № 62».

3. Признать утратившими силу пункт 4 следующих постановлений Администрации города Оленегорска:

– от 27.06.2019 № 422 «О внесении изменений в некоторые постановления администрации города Оленегорска с подведомственной территорией»;

– от 16.08.2019 № 552 «О внесении изменений в некоторые постановления администрации города Оленегорска с подведомственной территорией»;

– от 22.12.2020 № 921 «О внесении изменений в некоторые постановления администрации города Оленегорска с подведомственной территорией»

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Заполярная руда» и сетевом издании GAZETAZAPRUДА в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: GAZETAZAPRUДА.RU.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.10.2022.

**И.Н. Лебедев,
глава города Оленегорска.**

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации города
Оленегорска от 07.12.2022 № 1240

Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области

1. Общие положения

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.11.2014 № 01-74рс «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений» и устанавливает принципы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области (далее – работники учреждения). Настоящее Положение носит для учреждений обязательный характер.

2. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие в себя размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, доплаты до минимального размера оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами, с учетом настоящего Положения.

3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого решением Советов депутатов города Оленегорска;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого решением Совета депутатов города Оленегорска;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

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

5. Заработная плата работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Заработная плата подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с Порядком индексации заработной платы работникам муниципальных учреждений муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области, утвержденным постановлением Администрации города Оленегорска.

2. Основные условия оплаты труда работников

6. Заработная плата работника состоит из оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

7. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются руководителем учреждения с учетом минимальных окладов (должностных окладов), установленных настоящим Положением, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), но не ниже размеров окладов (должностных окладов), установленных настоящим Положением.

8. Для работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются в приложении № 1 к настоящему Положению.

Для работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в приложении № 2 к настоящему Положению.

9. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов (должностных окладов, ставок) по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов (должностных окладов, ставок) устанавливаются руководителем самостоятельно на основе отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам и закрепляются локальным нормативным актом учреждения.

10. 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, определенном трудовым договором.

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

11. Почасовая оплата труда может применяться при оплате труда обслуживающего персонала учреждений (сторожей и других категорий работников).

3. Повышающие коэффициенты к окладам

12. Положением об оплате труда работников учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности (для служащих);
- персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Учреждение самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей (категорию) работников и размеры повышающих коэффициентов в соответствии с настоящим Положением.

13. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутривидовое категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

- для II категории – 1,05;
- для I категории – 1,1;
- для категории «ведущий» – 1,15.

14. Применение повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности образует новые оклады (должностные оклады) работников и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или абсолютных размерах к окладам.

15. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному 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.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носят стимулирующий характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – от 1,01 до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при определении размеров стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в районе Крайнего Севера.

16. В случаях когда к окладу (должностному окладу) работника устанавливается два и более повышающих коэффициента, то абсолютный размер каждого повышения исчисляется от оклада (должностного оклада) без учета применения иных повышающих коэффициентов.

4. Компенсационные выплаты

17. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями;

2) выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– выполнение работ различной квалификации;

– совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

– сверхурочная работа;

– работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

– выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента.

При применении к окладу (должностному окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

19. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

20. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальные размеры повышения – 4% от оклада, установленного для соответствующих видов работ с нормальными условиями труда.

Руководители учреждений принимают необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты снимаются.

21. Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается доплата. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но ниже размеров, установленных законами и иными нормативными актами.

Размер доплаты – 40 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

23. Оплата труда работника при выполнении работ различной квалификации производится по работе более высокой квалификации.

24. При привлечении работника к сверхурочной работе данная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

25. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса.

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

26. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

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

5. Стимулирующие выплаты

27. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и повышения профессионализма в учреждениях могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

– за стаж непрерывной работы;

– за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы.

2) Премии:

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

– за выполнение особо важных или срочных работ;

– единовременные премии.

28. Наименования, условия, порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением и обеспеченностью указанных выплат финансовыми средствами. Перечень стимулирующих выплат, установленных в учреждении, должен отвечать их уставным целям и задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных администрацией города Оленегорска. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников, измеряемые качественными и количественными показателями, установленными в учреждении.

29. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам) работников или абсолютных размерах.

При применении к окладу (должностному окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) окладу (должностному окладу).

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

30. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств учреждения на оплату труда работников учреждений:

– 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 руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату.

31. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы может устанавливаться работникам в зависимости от их фактической загрузки при выполнении трудовой функции и показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенными локальными актами по оплате труда и (или) стимулированию труда.

При установлении данных надбавок учитывается:

– интенсивность и напряженность работы;

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

– качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей, качественные результаты труда (ответственность и компетентность работников в принятии соответствующих важных мероприятий и работ, качественная подготовка этих мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения).

Надбавка устанавливается на определенный период времени, но сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена, отменена или ее размер пересмотрен.

32. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении. Право на получение надбавки имеют работники, стаж работы которых в учреждении составляет свыше одного года, за исключением работников по совместительству.

Размеры (в процентах от оклада) надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждений:

- при стаже непрерывной работы от 1 года до 5 лет – 10%;
- при стаже непрерывной работы от 5 лет до 10 лет – 15%;
- при стаже непрерывной работы от 10 лет до 15 лет – 20%;
- при стаже непрерывной работы свыше 15 лет – 30%.

33. Премия за основные результаты работы может выплачиваться с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год.

1) При выплате премии за основные результаты работы учитываются:

- достижение конкретных результатов профессиональной деятельности и эффективность труда работников в отдельном периоде;
- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных локальными актами по оплате и (или) стимулированию труда;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- успешное и добросовестное выполнение работниками их должностных (трудовых) обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ.

Обязательным условием при выплате премии за основные результаты работы является соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

2) При увольнении работника до истечения соответствующего периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за данный период.

3) В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

Решение о выплате премии за квартал и год принимается при условии наличия экономии фонда оплаты труда. Размер данной премии зависит от объема экономии средств по фонду оплаты труда.

34. Премии за выполнение особо важных и срочных работ могут быть выплачены работнику одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Основным условием выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является участие в течение определенного периода времени в выполнении особо важных, срочных работ и мероприятий. Максимальный размер премии – до двух окладов (из расчета на год).

35. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

- при награждении Почетными грамотами или Благодарственными письмами Губернатора Мурманской области, Муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией – в размерах, установленных соответствующими нормативными правовыми актами;
- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации – в размерах, установленных соответствующими нормативными правовыми актами;
- к праздничным дням (мужчинам – ко Дню защитника Отечества, женщинам – к Международному женскому дню) и профессиональным праздникам – до 2000 рублей;
- за многолетний добросовестный труд в связи со следующими юбилейными датами работника: 50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения – до 3000 рублей.

36. Распределение стимулирующих выплат и оценка эффективности деятельности работников для установления им выплат стимулирующего характера производится руководителем учреждения с применением демократических процедур.

6. Доплата до минимального размера оплаты труда

37. Заработная плата работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера).

38. Ежемесячная доплата к заработной плате работников муниципальных учреждений производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в случае если начисленная за данный месяц месячная заработная плата ниже

минимального размера оплаты труда, установленного в соответствующем периоде.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника (в том числе совместителя), без учета:

- доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплат за совмещение профессий;
- доплат за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- повышенной оплаты в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- единовременных премий, указанных в пункте 34 настоящего Положения.

Ежемесячная доплата выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени (в том числе и при работе на условиях неполного рабочего времени) и включается для расчета среднего заработка.

Размер ежемесячной доплаты работнику (в том числе совместителю) определяется по формуле:

$D = MPOТ - Pзп$, где

D – размер доплаты;

MPOТ – минимальный размер оплаты труда (с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера);

Pзп – размер месячной заработной платы, начисленной работнику.

7. Иные выплаты

39. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска из фонда оплаты труда им может быть выплачена материальная помощь (один раз в течение календарного года). Порядок выплаты указанной материальной помощи и ее размер устанавливаются локальными нормативными актами, но не более двух окладов (должностных окладов) работника.

40. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда. Размер и порядок выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

Материальная помощь может быть выплачена:

– при рождении ребенка – не более 5000 рублей;

– в связи со смертью близких родственников – не более 5000 рублей;

– в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам работника) – не более 10 000 руб.;

– в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи – не более 5000 рублей;

– в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника), – не более 10 000 рублей.

8. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений и штатных расписаний

41. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год.

42. Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты работников данного учреждения. Годовой фонд оплаты труда работников формируется в расчете на штатную численность работников учреждения.

43. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит:

$FOТ = (FOТб + FOТсп + FOТст) + FOТркпн$, где:

FOТб – базовая часть FOТ.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам учреждения – окладов.

FOТсп – специальная часть FOТ.

Специальная часть FOТ формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников учреждений, выплат компенсационного характера (кроме выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями), доплаты до минимального размера оплаты труда.

FOТст – стимулирующая часть FOТ.

Стимулирующая часть FOТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера и персональных повышающих коэффициентов стимулирующего характера.

FOТркпн – часть фонда оплаты труда, которая формируется для обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами.

44. При формировании FOТ предусматриваются следующие средства (из расчета на год):

– на формирование FOТб – 12 окладов;

– на формирование FOТсп – 2 оклада;

– на формирование FOТст – 21,5 оклада;

– на выплату районного коэффициента и полярных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера – исходя из фактически установленных работникам размеров.

При необходимости средства FOТ могут быть перераспределены между составными частями FOТ.

45. При формировании фонда оплаты труда доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 20 процентов средств на оплату труда.

46. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников 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 муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

47. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений составляет не более 40 процентов. Перечень должностей, отнесенных к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу, утверждается администрацией города Оленегорска.

9. Особенности оплаты труда руководителей, заместителей, главных бухгалтеров

Особенности, порядок и размеры оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров определяются Положением об оплате труда руководителей, заместителей руководителя и главных

бухгалтеров муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Комитету по управлению муниципальным имуществом Администрации муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области, утверждаемым Администрацией города Оленегорска.

Приложение № 1
к Положению

Размеры окладов работников по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, инспектор по учету, машинистка, секретарь-машинистка, кассир, учетчик, счетовод, паспортист, секретарь, архивариус	3 310
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3 850
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; диспетчер; оператор диспетчерской службы; техники всех специальностей и наименований; секретарь руководителя	3 850
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий канцелярией. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4 295
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4 833
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5 370
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженеры различных специальностей и наименований; инженер по охране окружающей среды (эколог); экономисты различных специальностей и наименований; инспектор; юрисконсульт	5 370
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5 727
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6 265
5 квалификационный уровень	Главный специалист отдела	8 055
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.). Начальник отдела (структурного подразделения)	8 242
2 квалификационный уровень	Главный (инженер, механик и пр.) (за исключением, если наименование должности главный является составной частью должности заместителя руководителя организации)	8 405

Примечание:

1. Оклад работника устанавливается по соответствующим квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов работников, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Размер оклада (рублей)
1	2
Контрактный управляющий	6 265
Специалист по закупкам	5 727
Специалист первой категории	6 265
Специалист второй категории	5 727
Оператор системы 112	3 850

Приложение № 2
к Положению

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 043
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 222
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 489
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 669
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 025
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 475
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 921
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 370