АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ РЕВДА ЛОВОЗЕРСКОГО РАЙОНА МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

2 апреля 2015г. № 68

Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района

В целях реализации принципа единообразного подхода к вопросу оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений муниципального образования городского поселения Ревда Ловозерского района, руководствуясь Федеральным законом от [06.10.2003 N 131-ФЗ](file:///D:\content\act\96e20c02-1b12-465a-b64c-24aa92270007.html)  "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" постановляю:

1.Утвердить Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетного и казенного учреждений городского поселения Ревда Ловозерского района согласно приложению № 1;

2.Руководителям муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных администрации муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района, привести локальные нормативные правовые акты учреждений в соответствие с настоящим постановлением.

3.Признать утратившим силу:

- постановление главы администрации муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района от [31 января 2012 года № 27](file:///D:\content\act\dbfff2b6-fa1f-4c8f-a1f1-5e96439e7c01.html)  «Об оплате труда работников муниципальных бюджетного и казенного учреждений городского поселения Ревда Ловозерского района».

- постановление главы администрации муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района от [7 февраля 2012 года № 41](file:///D:\content\act\d8439453-1285-45f5-b5fa-5cec2b0da4e2.html)  «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципального бюджетного и казенного учреждений муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района».

4.Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2015г.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации

муниципального образования

городское поселение Ревда

Ловозерского района

Г.К.Дюсембаев

**Приложение №1**

**Утверждено постановлением**

**главы администрации**

**муниципального образования**

**городское поселение Ревда**

**Ловозерского района**

**от 2 апреля 2015 года № 68**

# **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ РЕВДА ЛОВОЗЕРСКОГО РАЙОНА МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

# **Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области [12.05.2014 № 243-ПП](file:///D:\content\act\5a78ba33-42c5-4edd-a89e-45bf0471ffab.html)  «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» и устанавливает единые принципы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных администрации муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района с подведомственной территорией Мурманской области (далее, соответственно, работники учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными 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 правовыми актами, а также с учетом настоящего Примерного положения.

1.3. Система 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) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

д) государственных гарантий по оплате труда;

е) мнения представительного органа работников.

ж) достигнутого уровня оплаты труда;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие 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 проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

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

1.4. 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 размера минимальной заработной платы в Мурманской области, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. Условия оплаты труда, включая размеры должностного 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 N 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 N 2190-Р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167Н.

# **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

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

2.2. Размеры должностных окладов работников учреждений 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.

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

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

2.3. Для работников муниципальных учреждений культуры минимальные размеры должностных окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются в приложении N 1 к настоящему Примерному положению.

Для работников муниципальных учреждений спорта минимальные размеры должностных окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются в приложении N 2 к настоящему Примерному положению.

Для работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих в приложении N 3 к настоящему Примерному положению.

Для работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих в приложении N 4 к настоящему Примерному положению.

2.4.Должностные оклады работников устанавливаются в размере, не ниже минимальных размеров окладов, утвержденных настоящим положением в пределах фонда оплаты труда.

Должностные оклада работников, превышающие минимальные оклады по соответствующим должностям согласно приложениям к настоящему Примерному положению, остаются без изменений.

2.5. По должностям служащих, размеры должностных окладов, по которым не определены настоящим положением, размеры должностных окладов устанавливаются руководителем самостоятельно на основе отнесения к соответствующим отраслевым профессиональным квалификационным группам и закрепляются локальным нормативным актом учреждения.

2.6. 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, определенным трудовым договором.

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

# **3. Повышающие коэффициенты к окладам работникам**

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

- повышающий коэффициент по занимаемой должности (выполняемой работе);

- персональный повышающий коэффициент.

3.2. Работникам учреждений устанавливаются следующий повышающий коэффициент к должностным окладам по занимаемой должности:

- Повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа устанавливается специалистам, указанным в статье 1 Закона Мурманской области от 27.12.2004 N 561-01-ЗМО "О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа", в размере - 1,25.

3.3.Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам по занимаемой должности (выполняемой работе), указанных в пункте 3.2. настоящего Примерного положения, образует новые должностные оклады работников и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или абсолютных размерах к окладам.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к 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.

Повышающий коэффициент не может превышать 3,0.

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

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

# **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- на работах с вредными или опасными условиями труда и с иными особыми условиями труда;

- в местностях с особыми климатическими условиями.

4.1.2. 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 ночное время;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

- дежурство при круглосуточной работе учреждения;

- многосменный режим работы.

- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

4.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент - 1,5;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера - 80%.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

4.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4% от оклада, устанавливаемых для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководители учреждений принимают необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

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

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 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.

4.7.Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом настоящего Примерного положения и в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

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. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. 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:

5.1.1.Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;

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

- за классность;

- за квалификацию (высокую квалификацию);

- за знание и применение в работе иностранных языков;

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

5.1.2. Премии:

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

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии.

5.2. Наименования, размеры, условия, порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Примерного положения и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, с учетом мнения представительного органа работников. Перечень стимулирующих выплат в учреждении, должен отвечать их уставным целям и задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных администраций муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в учреждении на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников, измеряемые качественными и количественными показателями, утверждаемыми в учреждении.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или абсолютных размерах.

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

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждений и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

5.5. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

5.6.Стимулирующие надбавки работникам за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы, устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки при выполнении трудовой функции и показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенными локальными нормативными актами по оплате 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 сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена, отменена, или ее размер может быть пересмотрен.

5.7. Стимулирующую надбавку за стаж непрерывной работы устанавливают 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.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) надбавки за стаж непрерывной работы работникам муниципальных учреждений:

-при стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет - 20%

-при стаже непрерывной работы от 10 до 15 лет - 25%

-при стаже непрерывной работы свыше 15 до 20 лет - 30%

-при стаже непрерывной работы от 20 до 25 лет - 35%

-при стаже непрерывной работы свыше 25 лет - 40%.

5.8. Стимулирующая надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Рекомендуемый размер надбавки (в процентах от оклада):

- до 10% - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный";

- до 20% - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный".

5.9. Стимулирующая надбавка за звание и использование в работе иностранных языков устанавливается работникам, владеющим иностранными языками и применяющим их в практической работе. Рекомендуемый размер надбавки - 10% от оклада.

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

При выплате премии учитываются:

-достижение конкретных результатов профессиональной деятельности и эффективность труда работников в отдельном периоде;

- результаты выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенных локальными нормативными 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.

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

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

5.11. 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. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5.12. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

- при награждении Почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Комитета по культуре и искусству Мурманской области, Комитета по физической культуре и спорту, администрации муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района;

- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами работника (50, 60 лет со дня рождения).

5.13. Распределение стимулирующих выплат и оценка эффективности деятельности работников для установления им выплат стимулирующего характера производится руководителем учреждения с применением демократических процедур с учетом мнения представительного органа работников.

# **6. Порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области**

6.1. Работникам муниципальных учреждений, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже размера минимальной заработной платы в Мурманской области, установленного в соответствующем периоде, производится ежемесячная доплата к заработной плате.

6.2. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

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

Ежемесячная доплата выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

6.3. 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.

При многосменном режиме работы или суммированном учете рабочего времени (сторожа, вахтеры и др.) ежемесячная доплата к заработной плате устанавливается исходя из месячной нормы рабочего времени за ставку, установленной законодательством Российской Федерации.

В случае, если работник не отработал месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, ежемесячная доплата к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.4. Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику определяется по формуле:

Д = Впм - Рмзп,

где:Д -размер доплаты;

Впм - размер минимальной заработной платы в Мурманской области, установленный в соответствующем периоде;

Рмзп - размер месячной заработной платы, начисленной работнику.

# **7. Иные выплаты**

7.1. Руководитель учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь из фонда оплаты труда в размере, случаях и порядке, установленными коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Материальная помощь может быть выплачена: при рождении ребенка, в связи с выходом на пенсию, в связи со смертью близких родственников или работника (выплачивается близким родственникам работника); в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи; 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).

Размер материальной помощи определяется индивидуально в отношении работника с учетом конкретных обстоятельств и наличия экономии финансовых средств в учреждении.

7.2. Выплаты по мерам социальной поддержки работникам учреждений осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда работников.

# **8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

8.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Порядок определения должностного оклада руководителя учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются администрацией муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района. Условия оплаты труда фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

8.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8.5. Величина стимулирующего фонда руководителей может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников соответствующих учреждений.

Неиспользованные средства стимулирующего фонда руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения. Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств стимулирующего фонда руководителя учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

8.6. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей учреждений определяется через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и устанавливается администраций муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района в кратности от 1 до 8.

# **9. Формирование фонда оплаты труда работников учреждений**

9.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год раздельно, исходя из объема субсидий учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от иной приносящей доход деятельности.

9.2. Фонд оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета состоит:

ФОТ= ФОТб + ФОТс+ ФОТст+ ФОТркпн, где:

ФОТб - базовая часть ФОТ.

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

ФОТс- специальная часть ФОТ.

Специальная часть ФОТ формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждений, выплат компенсационного характера (кроме выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями), доплат до размера минимальной заработной платы.

ФОТст- стимулирующая часть ФОТ.

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

ФОТркпн - 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.

Рекомендуется устанавливать следующее соотношение частей фондов оплаты труда:

ФОТб + ФОТс – не более 70% от (ФОТб + ФОТс+ ФОТст)

ФОТст - не менее 30% от (ФОТб + ФОТс+ ФОТст)

9.3. При формировании объема средств местного бюджета на оплату труда работников дополнительно предусматриваются средства выплаты мер социальной поддержки работников учреждений, установленных законодательством Мурманской области и муниципальными правовыми актами.

9.4. Средства, поступающие от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

9.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

9.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений должна составлять не более 40%.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений утверждается постановлением администрации муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители;

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.

**Приложение N 1**

**к Примерному положению**

# **Минимальные размеры окладов по должностям работников муниципальных бюджетных учреждений культуры**

|  |  |
| --- | --- |
| **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Минимальный размер оклада (в рублях)** |
| **1** | **2** |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | |
| Контролёр билетов, смотритель музейный | 2429 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | |
| Заведующий билетными кассами | 3284 |
| Заведующий костюмерной |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам |
| Аккомпаниатор |
| Культорганизатор |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности работников культуры, искусства и кинематографии  ведущего звена» | |
| Художник-декоратор, художник по свету, художник-постановщик, администратор (старший администратор), методист (по культурно-массовой работе), звукооператор | 3742 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Должности руководящего состава учреждений культуры,  искусства и кинематографии» | |
| Режиссер-постановщик, режиссер, балетмейстер, хормейстер, звукорежиссер, заведующий отделом (сектором), заведующий художественно-оформительской мастерской, режиссер массовых представлений, художественный руководитель, руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива художественной самодеятельности, клуба по интересам) | 4071 |

**Приложение N 2**

**к Примерному положению**

# **Минимальных размеры окладов по должностям работников муниципальных бюджетных учреждений спорта**

# **1.По должностям работников физической культуре и спорту:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационный уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Минимальный размер оклада (в рублях)** |
| **1** | **2** | **3** |
| Профессиональная квалификационная группа  должностей работников физической культуры и спорта первого уровня | | |
| 1 квалификацион-ный уровень | Дежурный по спортивному залу, техник по эксплуатации и ремонту спортивной технике | 2428 |
| 2 квалификацион-ный уровень | Спортивный судья, спортсмен | 2978 |
| Профессиональная квалификационная группа  должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | |
| 1 квалификацион-ный уровень | Инструктор по спорту, инструктор по физической культуре, спортсмен-инструктор, тренер-администратор, тренер-массажист | 3340 |
| 2 квалификацион-ный уровень | Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер | 3741 |

# **2.По должностям медицинских и фармацевтических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационный уровень** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Минимальный размер оклада (в рублях)** |
| **1** | **2** | **3** |
| Профессиональная квалификационная группа  «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | |
| 3 квалификацион-ный уровень | Медицинская сестра | 3676 |

**Приложение N 3**

**к Примерному положению**

# **Минимальные размеры окладов работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность но общеотраслевым должностям служащих по профессиональным квалификационным группам**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Минимальный размер оклада (рублей) с 01.01.2015** | | |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **"Общеотраслевые должности служащих первою уровня"** | | | | |
| 1 квалификацион-ный уровень | Агент по снабжению | | 2495 | |
| Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу, гостинице, комнате отдыха, общежитию и др.) | |
| Делопроизводитель | |
| Кассир | |
| Комендант | |
| Секретарь, секретарь-машинистка | |
| Табельщик | |
| Учетчик | |
| 2 квалификацион-ный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" (или имеющие среднее профессиональное образование или начальное профессиональное образование либо среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления -требований к стажу) | | 2824 | |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | | | |
| 1 квалификацион-ный уровень | Администратор | | 2987 | |
| Инспектор по кадрам | |
| Инспектор по контролю за исполнением поручений | |
| Диспетчер | |
| Секретарь руководителя | |
| Техники всех специальностей и наименований | |
| Товаровед | |
| Художник | |
| 2 квалификацион-ный уровень | Заведующий канцелярией | | 3349 | |
| Заведующий (центральным) складом | |
| Заведующий фотолабораторией | |
| Заведующий хозяйством, экспедицией | |
| Заведующий хозяйством, экспедицией | |
|  | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | |  | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория | |
| 3 квалификацион-ный уровень | Заведующий производством (шеф-повар) | | 3742 | |
| Заведующий столовой | |
| Начальник хозяйственного отдела | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория | |
| 4 квалификацион-ный уровень | Мастер участка (включая старшего) | | 4135 | |
| Механик | |
| Производитель работ (прораб), включая старшего | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | |
| 5 квалификацион-ный уровень | Начальник гаража | | 4628 | |
| Начальник (заведующий) мастерской | |
| Начальник цеха (участка) | |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | | | |
| 1 квалификацион-ный уровень | Бухгалтер | | 4464 | |
| Дизайнер (художник-конструктор) | |
| Инженеры различных специальностей и наименований | |
| Программист | |
| Экономисты различных специальностей и наименований | |
| Юрисконсульт | |
| 2 квалификацион-ный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория | | 4596 | |
| 3 квалификацион-ный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория | | 4989 | |
| 4 квалификацион-ный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | | 5581 | |
| 5 квалификацион-ный уровень | Заместитель главного бухгалтера | | 6105 | |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | | | | |
| 1 квалификацион-ный уровень | Начальник отдела кадров (спецотдела и др.) | | | 5585 |
| Начальник отдела | | |
| 2 квалификацион-ным уровень | Главный (механик, энергетик, диспетчер и др.) | | | 5646 |
| 3 квалификацион-ный уровень | Директор (начальник, заведующий) обособленного структурного подразделения | | | 6697 |

Примечание:

1. Минимальный размер оклада работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.
2. Установление минимальных размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года N 247Н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

**Приложение N 4**

**к Примерному положению**

# **Минимальные размеры окладов работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих** | **Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням** | **Минимальный размер оклада**  **(рублей)** |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Гардеробщик, горничная, дворник, кассир билетный, кладовщик, курьер, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий | 2298 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2363 | |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2560 | |
| Профессиональная квалификационная группа  "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин | 2692 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2954 | |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 3283 | |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 3611 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |  | 3938 | |

Примечание:

1. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочею 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.
2. Минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3 - 1,4.
3. Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, устанавливается руководителем муниципального учреждения.