



## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

### Администрации города Заволжья Городецкого муниципального района Нижегородской области

17.01.2018

№ 41

Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Заволжья

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Городецкого муниципального района от 02.05.2017 № 989 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Городецкого района», Администрация города Заволжья **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Заволжья (далее Положение).

2. Объем средств на оплату труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Заволжья, предусмотренных в бюджете города Заволжья, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальными бюджетными, автономными и казенными учреждениями услуг.

3. Заработная плата работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Заволжья (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие за исключением пунктов 13-16 на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

Действие пунктов 13-16 распространяется на правоотношения, возникшие с 1 мая 2018 года.

5. Начальнику отдела по общим вопросам Л.Н. Астраптовой обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте Администрации города Заволжья ([www.zavolzhje.ru](http://www.zavolzhje.ru)).

6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Администрации

О.Н. Жесткова

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ, АВТОНОМНЫХ И  
КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА ЗАВОЛЖЬЯ**  
(далее – Положение)

1. Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Заволжья (далее соответственно - работники муниципального учреждения, муниципальное учреждение), включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, нормативными правовыми актами Городецкого района и города Заволжья.

2. Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается и изменяется с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Городецкого района, утвержденного постановлением главы местного самоуправления Городецкого района от 17.10.2008 № 3321 (далее - перечень видов выплат компенсационного характера);

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Городецкого района, утвержденного постановлением главы местного самоуправления Городецкого района от 17.10.2008 № 3321 (далее - перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений города Заволжья;

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

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

3. Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Заволжья, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципального учреждения устанавливаются руководителем муниципального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников муниципальных учреждений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем муниципального учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем муниципального учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и перечнем видов выплат стимулирующего характера.

Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников муниципальных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

9. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется

с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

10. Штатное расписание муниципального учреждения в соответствии с уставом муниципального учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с Администрацией города Заволжья, осуществляющей функции и полномочия учредителя данного учреждения и являющейся главным распорядителем средств бюджета города Заволжья (далее - учредитель), и включает в себя все должности работников данного учреждения.

11. Штатная численность работников муниципального учреждения устанавливается руководителем муниципального учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

12. В случае оптимизации структуры и численности работников муниципального учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

13. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя муниципального учреждения – Администрацией города Заволжья;

- в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений - руководителями этих учреждений.

14. Должностные оклады устанавливаются руководителям муниципальных учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальных учреждений.

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

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

16. Для поощрения руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы муниципального учреждения, определяемых на основе данных ежемесячных и годовых отчетов руководителей учреждений, комиссией Администрации города Заволжья при условии предварительного согласования с главой Администрации города Заволжья. Указанная выплата устанавливается в размере до 100 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя муниципального учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Заволжья.

В пределах фонда оплаты труда руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты:

- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий (максимальный размер не ограничивается);

- единовременная премия по итогам года (максимальный размер не ограничивается);

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере до одного должностного оклада один раз в год;

- единовременная премия в связи с:

- а) выходом на государственную пенсию;

- б) юбилейными датами: 50-летием, 55-летием (для женщин), 60-летием со дня рождения;

- в) профессиональными праздниками, установленными Правительством РФ;

премирование по вышеуказанным основаниям осуществляется в размере до одного должностного оклада.

Вышеперечисленные выплаты устанавливаются для руководителя муниципального учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Заволжья, для заместителей и главных бухгалтеров – в соответствии с локальными нормативными актами муниципального учреждения.

17. Условия оплаты труда, включая системы премирования руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений определяются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Городецкого района и города Заволжья.

Трудовой договор с руководителем муниципального учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем муниципального учреждения в размере, не превышающем размера, установленного нормативным правовым актом Администрации города Заволжья.

Учредитель муниципального учреждения определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственному муниципальному учреждению на очередной финансовый год.

Без учета предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, включенных в перечень, утвержденный в установленном действующим законодательством порядке.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления

средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922.

По вновь созданному муниципальному учреждению в течение первого года его деятельности, соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы муниципального учреждения.

19. Учредитель муниципального учреждения устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственного муниципального учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

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

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

21. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах муниципальных учреждений либо на официальном сайте Администрации города Заволжья.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативным правовым актом Администрации города Заволжья.

---