

**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ПЕРВОМАЙСКИЙ
ПОССОВЕТ
ОРЕНБУРГСКОГО РАЙОНА
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

30.12.2016 № 257-п

Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Первомайского поссовета Оренбургского района Оренбургской области

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ, руководствуясь Уставом муниципального образования Первомайский поссовет Оренбургского района Оренбургской области, и в целях упорядочения оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Первомайского поссовета Оренбургского района Оренбургской области:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Первомайского поссовета Оренбургского района Оренбургской области (далее – Положение) согласно приложению.

2. **Начальнику отдела бухгалтерского и отчетности – главному бухгалтеру администрации Ковалевой О.Л. в срок до 25.01.2017 года** привести Положение по оплате труда работников в подведомственном муниципальном бюджетном учреждении в соответствии с настоящим Положением.

3. Постановление подлежит официальному обнародованию и размещению на официальном сайте муниципального образования Первомайский поссовет Оренбургского района Оренбургской области.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

5. Постановление вступает в силу после его обнародования.

Глава муниципального образования

С.В. Стукова

Приложение
к постановлению администрации
муниципального образования
Первомайский поссовет
Оренбургского района
Оренбургской области
от 30.12.2016 № 257-п

Положение
об установлении системы оплаты труда работников муниципальных
бюджетных, автономных и казенных учреждений Первомайского
посовета Оренбургского района Оренбургской области

1. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.2. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Оренбургского района;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Оренбургского района;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений включает размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования.

1.4. В трудовом договоре с работником предусматриваются условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

1.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений устанавливаются руководителем на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы.

Администрация муниципального образования Первомайский Оренбургского района Оренбургской области устанавливает порядок индексации заработной платы работников муниципальных учреждений.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации законами, иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

К выплатам компенсационного характера относятся следующие виды:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент);

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

1.7. Размеры и условия осуществления доплат и надбавок стимулирующего характера определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, утверждаемых приказами руководителя учреждения.

1.8. Штатное расписание **муниципального учреждения** утверждается руководителем муниципального учреждения после согласования с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного муниципального учреждения.

Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений, могут устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

1.9. Фонд оплаты труда работников **муниципального бюджетного и автономного учреждения** формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному учреждению из областного бюджета, бюджета муниципального образования Первомайский поссовет Оренбургского района Оренбургской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. Фонд оплаты труда работников **муниципального казенного учреждения** формируется на календарный год исходя из объема доведенных до него главными распорядителями лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников данного учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет средств бюджета муниципального образования Оренбургский район, могут направляться муниципальным казенным учреждением на доплаты и надбавки стимулирующего характера (далее - выплаты стимулирующего характера). При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований районного бюджета.

1.11. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. На оплату труда работников учреждений могут направляться средства от иной приносящей доход деятельности в размере, не превышающем 50 процентов от общей суммы фактически поступивших средств.

2. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника, ориентированного на результат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- премиальные выплаты.

2.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены надбавки:

- за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- за участие в государственных программах, обеспечивающих дополнительное финансирование из вышестоящих бюджетов.

2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам муниципальных учреждений, в которых до введения новых систем оплаты труда, были установлены надбавки за выслугу лет (продолжительность непрерывной работы), стаж работы.

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, определенными органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, на основании

правового акта администрации муниципального образования Оренбургский район.

2.5. К премиальным выплатам относятся:

- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ (выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда).

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

2.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.7. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

2.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

2.9. Разработка формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

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

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

2.10. При отсутствии финансовых средств, в том числе средств бюджета муниципального образования Оренбургский район, по независящим причинам, руководитель муниципального учреждения приостанавливает выплаты стимулирующего характера.

При недостатке финансовых средств, в том числе средств бюджета муниципального образования Оренбургский район, по независящим причинам, руководитель муниципального учреждения пересматривает размер выплат стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

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

3.2. Конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре:

- руководителю муниципального учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения;
- заместителю руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения.

3.3. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и изменяется не чаще одного раза в год по итогам предшествующего года.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере кратном **от 1 до 5**.

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

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах органов, осуществляющих функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Данная информация может по решению органов, осуществляющих функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений, размещаться в информационно-коммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах учреждений.

В составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведения

конфиденциального характера.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативно правовым актом муниципального образования Оренбургский район, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом показателей эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального учреждения. Показателями эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального учреждения являются:

- 1) выполнение показателей муниципального задания;
- 2) оценка качества финансового менеджмента;
- 3) оценка эффективности управления персоналом;
- 4) оценка исполнительской дисциплины.

3.5. **Руководителям муниципальных учреждений, их заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:**

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- премия по итогам работы;
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

3.6. **Премия по итогам работы руководителям муниципальных учреждений выплачивается на основании муниципального правового акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципального учреждения.** Условия и критерии премирования руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

3.7. При премировании руководителей муниципальных учреждений необходимо использовать показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений, которые должны характеризовать:

- 1) основную деятельность учреждения, заключающуюся в:
 - выполнении муниципального задания;
 - обеспечении реализации "дорожной карты" по экономической деятельности;
 - обеспечении комплексной безопасности учреждения;
 - осуществлении инновационной деятельности;
 - обеспечении информационной открытости учреждения;
- 2) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину учреждения (руководителя) касающиеся:

- своевременности представления отчетов о результатах деятельности учреждения;

- целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;

- снижения (отсутствия) необоснованной кредиторской задолженности;

- целевого и эффективного использования внебюджетных средств;

3) деятельность учреждения (руководителя), направленную на работу с персоналом, в части:

- укомплектованности муниципального учреждения работниками основного персонала;

- соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения;

- доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с "дорожной картой" по экономической деятельности.

3.8. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям муниципальных учреждений и выплачивается исходя из следующих критериев:

1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений администрации муниципального образования Оренбургский район;

3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

4) проведение мероприятий, направленных на получение дохода от иной приносящей доход деятельности учреждения, предусмотренной учредительными документами;

5) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа муниципального учреждения.

3.9. Решение об установлении руководителю муниципального учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения.

3.10. Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, приостанавливает выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения при отсутствии финансовых средств по независящим причинам.

Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, пересматривает размер выплат стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения при недостатке финансовых средств по независящим причинам.

