



АДМИНИСТРАЦИЯ  
ПЕТРОПАВЛОВСК-КАМЧАТСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

---

19.12.2016 г.

№ 2575

О примерном положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых Управление делами администрации Петропавловск-Камчатского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 25.10.2013 № 3083 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа», в целях упорядочения оплаты труда, обеспечения единого подхода к системе организации оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых Управление делами администрации Петропавловск-Камчатского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых Управление делами администрации Петропавловск-Камчатского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя, согласно приложению.

2. Управлению делами администрации Петропавловск-Камчатского городского округа опубликовать настоящее постановление в газете «Град Петра и Павла» и разместить на официальном сайте администрации Петропавловск-Камчатского городского округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального опубликования, но не ранее 01.01.2017.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации Петропавловск-Камчатского

городского округа - руководителя Управления делами администрации  
Петропавловск-Камчатского городского округа.

Временно исполняющий  
полномочия Главы  
Петропавловск-Камчатского  
городского округа В.Ю. Иваненко

**Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых Управление делами администрации Петропавловск-Камчатского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых Управление делами администрации Петропавловск-Камчатского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя, (далее - Примерное положение) разработано в целях упорядочения оплаты труда, обеспечения единого подхода к системе организации труда, а также обеспечения социальных гарантий, защиты трудовых прав стимулирования труда работников и определяет основы системы оплаты труда и порядок формирования оплаты труда работников муниципальных казенных (автономных) учреждений (далее - Учреждения), в отношении которой Управление делами администрации Петропавловск-Камчатского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - Учредитель) и включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклад) профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждений.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1.3.1 единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.3.2 единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.3.3 государственных гарантий по оплате труда;

1.3.4 окладов, ставок заработной платы по ПКГ;

1.3.5 Положения об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа, утвержденного Постановлением администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 25.10.2013 № 3083;

1.3.6 настоящего Примерного положения;

1.3.7 мнения представительного органа работников;

1.3.8 рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.3.9 регионального соглашения о минимальной заработной плате в Камчатском крае.

1.4. Фонд оплаты труда формируется Учреждением исходя из лимитов бюджетных обязательств Петропавловск-Камчатского городского округа (далее - городской округ) доведенных Учредителю на соответствующий финансовый год (финансовый год и плановый период) и иной приносящей доход деятельности Учреждения.

1.5. Учреждение вправе направлять средства фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера. При этом в первую очередь обеспечиваются выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника.

1.6. Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей и руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Для определения размеров и видов оплаты труда в зависимости от выполняемых должностных обязанностей используется отнесение к категориям работников в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, при этом учитываются отраслевые особенности оплаты труда работников бюджетной сферы, которые предусматриваются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, принятыми во исполнение этих федеральных законов, законами и иными правовыми

актами Камчатского края, муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

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

2.1. Размеры окладов работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ настоящего Примерного положения, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих, и рассчитываются как произведение минимального размера окладов в ПКГ на размер повышающего коэффициента в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в соответствии с приложением.

Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Профессии рабочих и должности служащих Учреждения сгруппированы в ПКГ по следующим критериям:

2.2.1 должности руководителей структурных подразделений Учреждения, требующие наличия высшего профессионального образования;

2.2.2 должности служащих из числа работников Учреждения, требующие наличия высшего или среднего профессионального образования;

2.2.3 профессии рабочих и должности служащих Учреждения, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

2.2.4 профессии рабочих и должности служащих Учреждения, которые не требуют наличие профессионального образования.

2.3. Повышение размеров должностных окладов работников Учреждения производится в соответствии с решением о бюджете Петропавловск-Камчатского городского округа на соответствующий финансовый год (соответствующий финансовый год и плановый период). При увеличении (индексации) размеров должностных окладов, его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Оплата труда работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем и включает в себя должности работников Учреждения в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе в порядке и на

условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, привлекать работников на условиях срочного трудового договора.

2.7. Настоящее положение распространяется на работников Учреждения как по основному месту работы, так и работающих по внешнему и внутреннему совместительству на основании заключенных с Учреждением договоров.

2.8. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливается выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

2.9. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

2.10. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) предельным размером не ограничивается и не может быть ниже минимального размера оплаты.

2.11. Формирование годового фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений производится в пределах утвержденной численности работников с учетом обеспечения следующих выплат:

- окладов (должностных окладов) работников, установленных штатным расписанием на основании профессиональных групп, согласно приложению в размере 12 окладов (должностных окладов);

- стимулирующих выплат в размере 9,3 окладов (должностных окладов);

- компенсационных выплат и надбавок в размере 3,6 окладов (должностных окладов).

2.12. Руководитель Учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными пунктом 2.11 настоящего Примерного положения.

2.13. Экономия фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с пунктом 2.11 настоящего Примерного положения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, может направляться на предусмотренные настоящим Положением стимулирующие и иные выплаты, работникам Учреждения.

2.14. Годовой фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента и надбавок за работу в районах Крайнего Севера.

### **3. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров**

3.1. Оплата труда руководителей Учреждения согласно Трудовому кодексу Российской Федерации осуществляется в соответствии с заключенным трудовым договором с работодателем.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников

Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

3.2. Оплата труда руководителей учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с трудовым договором, критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения определяются с учетом результатов деятельности муниципального учреждения в соответствии с трудовым договором, критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы муниципального учреждения, утверждаемых правовым актом Учредителя.

Условия и критерии определения стимулирующих выплат руководителю муниципального учреждения определяются правовым актом Учредителя.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3.6. Выплаты компенсационного характера заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Камчатского края, Петропавловск-Камчатского городского округа, содержащими нормы трудового права с учетом раздела 4 настоящего Примерного положения.

3.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

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

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются с учетом требований статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом требований статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в соответствии со статьями 146, 147, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. В порядке и размерах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Примерным положением, работникам Учреждения рекомендуется устанавливать следующие компенсационные выплаты:

- за работу в ночное время (за каждый час работы с 22 часов до 06 часов утра);

- за ненормированный рабочий день.

4.3.1 Рекомендуемый размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы работника.

4.3.2 Рекомендуемый размер повышения оплаты труда за ненормированный рабочий день водителям легковых автомобилей составляет до 25 процентов от оклада (должностного оклада);

Основанием для этих выплат является локальный правовой акт Учреждения.

4.4. Порядок начисления и выплаты доплат за совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, увеличения объема выполняемых работ, расширение зон обслуживания устанавливается локальным правовым актом Учреждения.

Доплата за совмещение должностей (профессий), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания не увеличивает должностной оклад.

4.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. К заработной плате работников Учреждения применяются:

- районный коэффициент;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Критерии оценки деятельности работников Учреждения, порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются коллективным договором, соглашением, локальными правовыми актами Учреждений.

5.2. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом деятельности Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

5.3. Качественные и количественные показатели определяются для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится.

5.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за выслугу лет, в соответствии с пунктом 5.5 настоящего Примерного положения;

- премиальные выплаты по итогам работы, в соответствии с пунктами 5.6 - 5.10 настоящего Примерного положения;

- выплаты за качество выполняемых работ, в соответствии с пунктом 5.11 настоящего Примерного положения;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в соответствии с пунктом 5.12 настоящего Примерного положения;

- единовременное поощрение, в соответствии с пунктом 5.13 настоящего Примерного положения.

5.5. Работникам Учреждения выплаты за выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

Стаж за выслугу лет	Размер в процентах к окладу
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет в соответствующей сфере деятельности устанавливается локальными правовыми актами Учреждения.

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться за соответствующий период времени (месяц, квартал, год) и выплачиваться работникам Учреждения пропорционально его вкладу в полученный результат деятельности Учреждения.

5.7. Порядок начисления и выплаты работникам Учреждения премии по итогам работы устанавливаются положением об оплате труда, утвержденным руководителем Учреждения, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения на текущий финансовый год. Основанием для этих выплат является локальный правовой акт Учреждения.

5.8. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- проявление творческой инициативы в работе;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.9. Премирование по итогам работы за месяц начисляется на должностной оклад без учета доплат и надбавок, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным пределом данная премия не ограничена.

5.10. Премирование по итогам работы за квартал, год может производиться при наличии экономии фонда оплаты труда в целях обеспечения материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы.

Размер премирования по итогам работы за квартал, год может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером данная премия не ограничена.

5.11. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении своих трудовых функций, повышения уровня ответственности за порученный участок работы.

При установлении данной выплаты учитываются:

- ответственное отношение к работе;
- отсутствие претензий (рекламаций) к результатам выполнения работ;
- соблюдение установленных сроков выполнения работ;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в соответствующем порядке в выполнении важных работ, мероприятий.

5.11.1 Качество работы водителей транспортных средств может учитываться в форме выплат за классность:

- водителям 2-го класса - 10 процентов;
- водителям 1-го класса - 25 процентов.

Основанием для этих выплат является локальный правовой акт Учреждения.

Выплата за классность выплачивается за время работы в качестве водителя. При выплате за классность следует учитывать, что квалификации третьего, второго, первого класса может быть присвоена водителю при наличии права управления определенными категориями транспортных средств:

- 3 класс - категории «В» или «С», или только «Д»;
- 2 класс - категории «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»);
- 1 класс - категории «В», «С», «Д» и «Е».

Квалификация второго класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля третьего класса в данном Учреждении, а квалификация первого класса - при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля второго класса в данном Учреждении.

5.12. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом критериев позволяющих оценить результативность и качество его работы, определяемых локальным актом Учреждения.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером данная выплата не ограничена. Основанием для этих выплат является локальный акт Учреждения.

5.13. Работникам Учреждения, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда, устанавливаются следующие виды единовременных поощрительных выплат:

5.13.1 единовременные выплаты в связи с юбилеем (начиная с 50 лет и каждые последующие 5 лет).

Рекомендуемый размер единовременной выплаты в связи с юбилеем составляет до 1 оклад (должностного оклада);

5.13.2 единовременные выплаты в связи с присвоением почетного звания, награждением правительственной наградой или почетной грамотой.

Рекомендуемый размер единовременной выплаты в связи с присвоением почетного звания, награждением правительственной наградой или почетной грамотой составляет до 1,5 оклада (должностного оклада);

5.13.3 единовременное поощрение работников Учреждения за долголетнюю и плодотворную работу в органах или учреждениях,

финансируемых из бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа не менее 15 лет в связи с выходом на пенсию.

Рекомендуемый размер единовременной поощрения работников Учреждения за долголетнюю и плодотворную работу в органах или учреждениях, финансируемых из бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа не менее 15 лет в связи с выходом на пенсию составляет до 2 оклада (должностного оклада).

Порядок начисления и выплаты работникам Учреждения единовременных поощрительных выплат устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным руководителем Учреждения, в пределах фонда оплаты труда. Основанием для этих выплат является локальный правовой акт Учреждения.

5.14. Решение о выплатах предусмотренных пунктом 5.13 руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает Учредитель.

## **6. Единовременная материальная помощь**

В рамках экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения, в том числе руководителю Учреждения, может быть оказана единовременная материальная помощь. Единовременная материальная помощь может выплачиваться в связи с бракосочетанием (первый раз), рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей).

Решение об оказании единовременной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии с локальным правовым актом Учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает Учредитель.

Приложение  
к Примерному положению о системе  
оплаты труда работников муниципальных  
учреждений, в отношении которых  
в отношении которых Управление делами администрации  
Петропавловск-Камчатского городского округа  
осуществляет функции и полномочия учредителя

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных  
должностей руководителей, специалистов и служащих с  
рекомендуемыми размерами окладов работников Учреждений**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должностей</b>	<b>Оклад, в рублях</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>		
2 квалификационный уровень	Архивист 2 категории	4970
3 квалификационный уровень	Архивист 1 категории	6008
4 квалификационный уровень	Ведущий архивист	6596
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»</b>		
2 квалификационный уровень	Главный бухгалтер	7113
3 квалификационный уровень	Директор	8272