

**АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ  
АЛЕКСАНДРОВСК МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от «04» сентября 2019 г.

№ 1549

**О внесении изменений в Постановление администрации ЗАТО  
Александровск от 26.11.2014 № 2948 « Об утверждении Примерного  
положения по оплате труда работников муниципального бюджетного  
учреждения молодежной политики, подведомственного управлению  
культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО  
Александровск»**

В соответствии с постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО Александровск», усовершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести в постановление администрации ЗАТО Александровск от 26.11.2014 № 2948 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежной политики, подведомственного управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск» следующие изменения:

1.1. Наименование постановления изложить в следующей редакции: «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежной политики, подведомственного управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск».

2. Внести в Примерное положение по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежной политики, подведомственного управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск, утвержденное постановлением администрации ЗАТО Александровск от 26.11.2014 № 2948, следующие изменения:

2.1. Наименование Примерного положения изложить в следующей редакции:

«Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежной политики, подведомственного управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск».

2.2. В разделе 1 «Общие положения»:

2.2.1. Пункт 1.1. изложить в следующей редакции:

«1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежной политики, подведомственного управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск осуществляющего функции и полномочия его учредителя, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО Александровск", другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - соответственно Примерное положение, учреждение).

Примерное положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников из числа педагогических работников, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов);
- порядок и условия оплаты труда работников из числа работников физической культуры и спорта, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов);
- порядок и условия оплаты труда работников из числа работников культуры и искусства, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов);
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;
- порядок и условия оплаты труда отдельных категорий работников, не вошедших в профессиональные квалификационные группы, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211;
- наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211;
- порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок и условия применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- рекомендации по условиям формирования фонда оплаты труда.».

2.2.2. Пункт 1.3. изложить в следующей редакции:

«1.3. Заработная плата работников учреждения (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.».

2.2.3. Пункт 1.5. изложить в следующей редакции:

«1.5. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до минимального размера оплаты труда.».

2.2.4. Пункты 1.10., 1.11. изложить в следующей редакции:

«1.10. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты (персональные повышающие коэффициенты), образующие новый оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда и устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, органов местного самоуправления ЗАТО Александровск, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением.».

1.11. Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, в порядке, установленном нормативными правовыми актами.».

2.3. В разделе 8 «Наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера»

2.3.1. Подпункт 8.1.2. Пункта 8.1. изложить в следующей редакции:

«8.1.2. Выплаты работникам 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.».

2.3.2. Пункты 8.11., 8.12. признать утратившими силу.

2.4. Раздел 9 «Наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера» изложить в следующей редакции:

«9. Наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

9.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации ЗАТО Александровск от 01.09.2014 № 2211, работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- молодому специалисту;
- иные стимулирующие надбавки.

2) Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения и утверждаются руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

При формировании перечня стимулирующих выплат следует исходить из необходимости качественных и количественных показателей для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя учреждения – по представлению заместителя руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителя структурного подразделения.

9.2. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении молодежной политики, устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

- при стаже работы от года до 5 лет включительно – в размере 30% оклада (должностного оклада);

- при стаже работы свыше пяти лет до 10 лет включительно – в размере 40% оклада (должностного оклада);
- при стаже работы свыше десяти лет до 15 лет включительно – в размере 45% оклада (должностного оклада);
- при стаже работы свыше 15 лет до 20 лет включительно – в размере 50% оклада (должностного оклада);
- при стаже работы свыше 20 лет до 25 лет включительно – в размере 55% оклада (должностного оклада);
- при стаже работы свыше двадцати пяти лет – в размере 60% оклада (должностного оклада).

Порядок установления, исчисления стажа работы, дающего право на получение данной надбавки и осуществления выплат надбавки за непрерывный стаж работы утверждается Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

9.3. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности работников учреждения, определенными Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения и локальными нормативными актами учреждения.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и максимальными размерами не ограничена.

9.4. Стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок установления и выплаты ежемесячной двадцати процентной надбавки к окладу (должностному окладу) молодым специалистам утверждается Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

9.5. В положение об оплате и стимулировании труда работникам учреждения могут устанавливаться дополнительные виды стимулирующего характера.

9.6. В целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения работников за высокие результаты труда в учреждении могут быть установлены премии.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя учреждения – по представлению заместителя руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителя структурного подразделения.

Основанием для выплаты премии по итогам работы является приказ работодателя с указанием конкретного размера выплаты и показателя, за выполнение которого назначена премия в процентах к окладу (должностному окладу) или рублях.

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.

Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) – выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения.

Выполнение полного перечня показателей соответствует 100 баллам.

Премия за основные результаты работы (месяц, квартал, год) выплачивается работнику пропорционально количеству набранных баллов по следующим показателям:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Размер премии может быть снижен или премия отменена полностью:

- в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- в случае обоснованных обращений (жалоб) граждан.
- в случае нарушения требований охраны труда работников, пожарной безопасности, техники безопасности.

9.7. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии при награждении почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Министерством по внутренней политике и массовым коммуникациям Мурманской области, Мурманской областной думы, Главы ЗАТО Александровск.

9.8. Премии, предусмотренные настоящим Примерным положением об оплате труда (за исключение премии, предусмотренной п.9.7.), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

9.9. Начисление и выплата единовременных премий, предусмотренных Примерным положением, производится без учета районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Мурманской области для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.10. Если в учреждении порядок стимулирования работников определяется в отдельном Положении о выплатах стимулирующего характера, оно утверждается одновременно с Положением об оплате труда с учетом мнения представительного органа работников.

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

2.5. В разделе 10 « Порядок оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера»:

2.5.1. Наименование раздела 10 «Порядок оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера» изложить в следующей редакции:

«10. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей».

2.5.2. Пункт 10.7. изложить в следующей редакции:

«10.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей) определяется главным распорядителем средств местного бюджета, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, и определяется в максимальной кратности 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения,

его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".».

2.6. Раздел 11 «Другие вопросы оплаты труда» дополнить пунктом 11.3. следующего содержания:

«11.3. По должностям работников, размеры минимальных окладов по которым не определены настоящим Примерным положением и нормативными правовыми актами администрации ЗАТО Александровск, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения».

2.7. Раздел 12 «Порядок установления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» изложить в следующей редакции:

«12. Порядок и условия применения доплат до минимального размера оплаты труда

12.1. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее – доплата) производится работникам учреждений в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

12.2. Доплата устанавливается к заработной плате работникам учреждения, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

12.3. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

12.4. Абсолютный размер доплат работнику учреждения определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$ , где:

D – размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$  - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;



**Рзп** – размер заработной платы работника учреждения, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

12.5. В случае, если заработная плата работнику учреждения начислена за счет средств местного бюджета и средств, полученных учреждением от иной приносящей доход деятельности, выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.».

3. Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск (С.И. Кузнецова) довести настоящее постановление до сведения муниципального бюджетного учреждения молодежной политики «Центр гражданского и патриотического воспитания молодежи».

4. Директору муниципального бюджетного учреждения молодежной политики «Центр гражданского и патриотического воспитания молодежи» (Соколенко Е.В.) привести правовые акты учреждения в соответствие с настоящим постановлением.

5. Установить, что расходы, связанные с реализацией настоящего постановления, осуществляются за счет и в пределах средств, предусмотренных в местном бюджете ЗАТО Александровск на предоставление субсидий муниципальному бюджетному учреждению молодежной политики на финансовое обеспечение муниципального задания, на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), средств от иной приносящей доход деятельности и сокращения неэффективных расходов.

6. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в официальном печатном средстве массовой информации "Полярный вестник".

7. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года.

8. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника управления культуры, спорта и молодежной политики администрации ЗАТО Александровск С.И. Кузнецову.

**Глава ЗАТО Александровск**

**С.М.Кауров**