

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АМУРСКАЯ ОБЛАСТЬ**



**МЭР ГОРОДА ТЫНДЫ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

25.06.2009

№ 1333

г.Тында

О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений г. Тынды, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, финансируемых из городского бюджета

В целях совершенствования организации заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений (далее – муниципальные учреждения) г. Тынды, реализации «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2009 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10.12.2008, протокол № 8 и в соответствии с пунктом 6 решения муниципального Совета города Тынды от 31.01.2005 № 202 «Об оплате труда работников учреждений, финансируемых из городского бюджета» (в редакции решения Тындинской городской Думы от 30.10.2008 № 420)

п о с т а н о в л я ю:

1. Осуществить перевод на новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, начиная с 01 сентября 2009 года.
2. Утвердить прилагаемое Положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений г. Тынды.
3. Сектору по труду ОЭП Администрации г. Тынды в срок до 01 июля 2009 года подготовить методические рекомендации по введению новых систем оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки;
4. Главным распорядителям средств городского бюджета до 01 июля 2009 года разработать перечни должностей и профессий работников, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, для

определения размеров должностных окладов руководителей соответствующих учреждений.

5. Главным распорядителям средств городского бюджета совместно с сектором по труду ОЭП Администрации г. Тынды в срок до 01 июля 2009 года разработать примерные положения об оплате труда работников подведомственных учреждений.

6. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах ассигнований, предусмотренных в городском бюджете на соответствующий финансовый год.

7. До введения новых систем оплаты труда работников учреждений оплату их труда осуществлять на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, финансируемых из городского бюджета.

8. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Мэра г. Тынды по экономическому развитию и торговле Щекалеву В.Г.

М.Б. Шульц

Визы согласования:

Рук. сектора по труду ОЭП

_____ А.В. Панин
«__» _____ 2009г.

Начальник МУ ГОРФУ

_____ И.М. Борискина
«__» _____ 2009г.

Юридический отдел

«__» _____ 2009г.

Заместитель Мэра по экономическому
развитию и торговле

_____ В.Г. Щекалева
«__» _____ 2009 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении систем оплаты труда работников муниципальных
бюджетных учреждений г. Тынды

1. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений г. Тынды (далее – учреждений города), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях города;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях города;
- е) примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с профессионально-квалификационными группами на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов), установленных на основе Единой тарифной сетки.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными

правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города.

При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях г. Тынды согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях г. Тынды согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих главных распорядителей бюджетных средств города.

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

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу, возглавляемого им учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется структурным подразделением Администрации города, в ведении которого находится (подведомственное) учреждение, в соответствии с группами по оплате труда, руководителям учреждений - главных распорядителей средств городского бюджета определяется Администрацией города.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 2 размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу.

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

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

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Администрацией города.

Исчисление размера средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу, производится в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения г. Тынды в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

10. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются в процентах к должностным окладам, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города, по решению руководителя структурного подразделения Администрации города, а заместителям руководителя и главным бухгалтерам - руководителем учреждения.

Руководителям учреждений - главных распорядителей средств городского бюджета выплаты компенсационного характера устанавливаются Администрацией города.

11. В составе фонда оплаты труда учреждения по решению соответствующего структурного подразделения Администрации города (для учреждений - главных распорядителей средств городского бюджета по решению Администрации города) может создаваться резерв фонда оплаты труда в размере до 5 процентов, который направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся за качественные результаты труда, соблюдение должностных обязанностей и с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых структурным подразделением Администрации города, в ведении которого находится это (подведомственное) учреждение, по решению указанного органа.

Руководителям учреждений - главных распорядителей средств городского бюджета выплаты стимулирующего характера устанавливаются Администрацией города.

12. Штатное расписание учреждения утверждается приказом (распоряжением) учреждения после согласования со структурным подразделением Администрации города (для учреждений - главных распорядителей средств городского бюджета после согласования с курирующим заместителем Мэра города), в ведении которого оно находится, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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 приносящей доход деятельности (по решению структурного подразделения Администрации города (для учреждений - главных распорядителей средств городского бюджета по решению

курирующего заместителя Мэра города), также за счет средств государственных внебюджетных фондов.

13. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований городского бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований городского бюджета, средства, поступающие от приносящей доход деятельности, также средства государственных внебюджетных фондов могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

14. Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат) работников, состоящих в трудовых отношениях на момент перехода на новые системы оплаты, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, финансируемых из городского бюджета, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

15. Объем средств, предусматриваемый по сметам доходов и расходов учреждений в части оплаты труда, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

Примечание: В целях настоящего Положения понятие «структурные подразделения Администрации города» применяется в отношении управлений, комитетов, отделов, имеющих статус юридического лица и входящих согласно ст. 59 Устава г. Тынды в состав Администрации г. Тынды

к Положению об установлении систем
оплаты труда работников муниципальных
бюджетных учреждений г. Тынды,
утв. постановлением Мэра г. Тынды
от « 25 » 06. 2009г. № 1333

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях г. Тынды

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.
4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

к Положению об установлении систем
оплаты труда работников муниципальных
бюджетных учреждений г. Тынды,
утв. постановлением Мэра г. Тынды
от « 25 » 06. 2009г. № 1333

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях г. Тынды

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

к Положению об установлении систем
оплаты труда работников муниципальных
бюджетных учреждений г. Тынды,
утв. постановлением Мэра г. Тынды
от « 25 » 06. 2009г. № 1333

ПОРЯДОК

исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения г. Тынды

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения г. Тынды (далее - учреждение).

2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения (за исключением единовременных стимулирующих выплат и выплат, осуществляемых за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности).

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями (за исключением работников, занимающих должности (профессии), содержание которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности).

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный

день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человекодней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человекочасов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человекодней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 6 настоящего Порядка).