



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГОРОД КИРОВО-ЧЕПЕЦК»  
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

07.07.2015

№ 1261

г. Кирово-Чепецк

**О системе оплаты труда работников  
муниципальных учреждений муниципального образования  
«Город Кирово-Чепецк» Кировской области**

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014 № 11, администрация муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о порядке установления оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области. Прилагается.

2. Утвердить Перечень видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области. Прилагается.

3. Утвердить Перечень видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области. Прилагается.

4. Руководителям структурных подразделений и отраслевых (функциональных) органов администрации муниципального образования «Город Киро-

во-Чепецк» Кировской области, имеющих в ведомственной подчиненности муниципальные учреждения в срок до 20.07.2015 разработать и предоставить в комиссию по вопросам условий оплаты труда муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области проекты положений об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений.

5. Признать утратившими силу:

- постановление администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области от 10.12.2008 № 2264 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений»;

- постановление администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области от 10.04.2009 № 556 «О внесении и утверждении изменений в отдельные муниципальные правовые акты администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области»;

- постановление администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области от 31.12.2010 № 2757 «О внесении и утверждении изменений в отдельные муниципальные правовые акты»;

- пункт 3 постановления администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области от 06.05.2011 № 922 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений»;

- постановление администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области от 20.09.2011 № 2137 «О внесении и утверждении изменений в Положение о порядке установления оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области»;

- постановление администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области от 16.02.2012 № 238 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области».

6. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2016.

Глава администрации  
муниципального образования  
«Город Кирово-Чепецк»  
Кировской области            М.А. Шинкарёв

Утверждено  
постановлением администрации  
муниципального образования  
«Город Кирово-Чепецк»  
Кировской области  
от 07.07.2015 № 1261

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГОРОД КИРОВО-ЧЕПЕЦК» КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке установления оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области (далее - муниципальные учреждения) определяет единые правила формирования оплаты труда на основе отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и является основанием для подготовки локальных нормативных актов.

**2. Порядок установления оплаты труда работников  
муниципальных учреждений**

2.1. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утвержденных 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 учреждениях, утвержденного муниципальным правовым актом администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области (далее - администрация муниципального образования);

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденного муниципальным правовым актом администрации муниципального образования;

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

ж) мнения представительного органа работников.

2.2. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения утверждается руководителем данного учреждения в соответствии с положени-

ями об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений, утвержденными муниципальными правовыми актами администрации муниципального образования, по согласованию с учредителем.

Положения об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений носят для муниципальных бюджетных и автономных учреждений рекомендательный характер, для работников муниципальных казенных учреждений - обязательный характер.

Положение об оплате труда работников муниципального учреждения утверждается с учетом мнения представительного органа работников и должно предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. В положении об оплате труда работников муниципального учреждения, разрабатываемом учреждением, не допускается использование терминологии «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3. Оплата труда работников муниципальных учреждений состоит из: окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденными муниципальным правовым актом администрации муниципального образования.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами и с учетом разрабатываемых в муниципальном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

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.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в абсолютных размерах к ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

### 3. Порядок установления оплаты труда руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам

3.1. Оплата труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работодателем, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

3.3. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 4.

3.4. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных учреждений, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгал-

теров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 - 50% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются к заработной плате.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются муниципальным правовым актом администрации муниципального образования, в зависимости от выполнения ими целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления утверждаются муниципальным правовым актом администрации муниципального образования.

3.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений устанавливаются в процентах к должностным окладам.

#### 4. Порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений

4.1. Общий объем фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается муниципальным правовым актом администрации муниципального образования на календарный год по главным распорядителям средств бюджета муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области.

Объем фонда оплаты труда для муниципальных учреждений устанавливается главными распорядителями средств бюджета муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области, в ведомственной подчиненности которых они находятся.

4.2. Годовой фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях формируется в расчете на штатную численность исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений, размеров субсидий муниципальным бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Структуру фонда оплаты труда работников муниципального учреждения составляет:

размер оклада (должностных окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

4.3. Годовой фонд оплаты труда руководителя муниципального учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

должностных окладов в размере 12 окладов;

компенсационного характера (связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями, и с выплатами надбавок за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами);

стимулирующего характера - в размере 6 окладов.

4.4. Годовой фонд оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера рассчитывается на 30-50 процентов ниже (далее – понижающий процент) годового фонда оплаты труда руководителя исходя из количества штатных единиц заместителей руководителя и главного бухгалтера.

4.5. Размер понижающего процента от фонда оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости от количества заместителей в штатном расписании муниципального учреждения:

а) главному бухгалтеру муниципального учреждения:

при отсутствии заместителей - на 30%;

при наличии заместителей в штатном расписании - на 35%;

б) заместителям руководителя муниципального учреждения при наличии в штатном расписании:

одного заместителя - на 35%;

двух – трех заместителей - на 40%;

четырех – пяти заместителей - на 45%;

шести – семи заместителей - на 50%.

Размер понижающего процента от фонда оплаты труда руководителя муниципального учреждения, имеющего надбавку за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, устанавливается заместителю руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения на 50%.

4.6. Годовой фонд оплаты труда руководителя муниципального учреждения формируется за счет средств бюджета муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области.

Годовой фонд оплаты труда руководителя муниципального учреждения, фонд оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера формируется в пределах лимита фонда оплаты труда муниципального учреждения, установленного муниципальным правовым актом администрации муниципального образования и не должен превышать расчетный фонд оплаты руководящего состава за счет всех источников финансового обеспечения, который определяется путем суммирования фонда оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

4.7. Годовой фонд оплаты труда руководителя муниципального учреждения, фонд оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера му-



ниципального учреждения не может быть увеличен за счет фонда оплаты труда иных работников учреждения.

4.8. Годовой фонд оплаты труда руководителя муниципального учреждения, фонд оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера может быть направлен на увеличение фонда оплаты труда основного персонала муниципального учреждения.

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

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

4.9. Общий объем фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений пересматривается в соответствии с муниципальным правовым актом администрации муниципального образования, исходя из возможностей бюджета муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и мотивации работников к повышению эффективности труда.

4.10. Общий объем фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, предусмотренных соответствующему главному распорядителю средств бюджета муниципального образования «Город Кирово-Чепецк» Кировской области, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальными учреждениями муниципальных услуг, работ, уставных видов деятельности.

---

Утвержден  
постановлением администрации  
муниципального образования  
«Город Кирово-Чепецк»  
Кировской области  
от 07.07.2015 № 1261

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА В  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГОРОД КИРОВО-ЧЕПЕЦК» КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
  2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
  3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
  4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
-

Утвержден  
постановлением администрации  
муниципального образования  
«Город Кирово-Чепецк»  
Кировской области  
от 07.07.2015 № 1261

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГОРОД КИРОВО-ЧЕПЕЦК» КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

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.
-