

**Постановление Администрации городского округа Стрежевой
от 05.11.2008 №642 «Об утверждении Порядка формирования новой системы
оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной
службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа
Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой,
наделённых правами юридического лица» (в редакции от 21.05.2009 №367)**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных бюджетных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», письмами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20.08.2008 № 01/9103-8-32 «О введении новой системы оплаты труда», от 26.08.2008 № 01/9313-8-32 «Об уведомлениях о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора и о предстоящем увольнении в связи с сокращением штатов», постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», Уставом городского округа Стрежевой, постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 05.09.2007 № 457 «Об утверждении Порядка регулирования и организации оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета городского округа Стрежевой»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Порядок формирования новой системы оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица согласно приложению.

2. Руководителям органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица (Гилимьянов Ф.С., Дениченко В.В., Турубанов В.П., Бирюкова М.Н.):

2.1. осуществить переход на новую систему оплаты труда муниципального учреждения с 1 января 2009 года в соответствии с Порядком формирования новой системы оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица;

2.2. осуществить информационно-методическое сопровождение перехода в 2009 году муниципальных учреждений на новую систему оплаты труда;

2.3. осуществить проведение комплекса мероприятий, связанных с изменениями условий оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица, в соответствии с трудовым законодательством;

2.4. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства при переходе на новую систему оплаты труда работников, не отнесенных к

должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица.

3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Мэра городского округа Садыкову И.В.

Мэр городского округа

А.В. Трошин

**Порядок формирования новой системы оплаты труда
работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы,
технических работников и рабочих Администрации городского округа
Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой,
наделённых правами юридического лица**

1. Общие положения

1.1. Порядок формирования новой системы оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица (далее по тексту Порядок) разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных бюджетных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», письмами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 20.08.2008 № 01/9103-8-32 «О введении новой системы оплаты труда», от 26.08.2008 № 01/9313-8-32 «Об уведомлениях о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора и о предстоящем увольнении в связи с сокращением штатов», постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», Уставом городского округа Стрежевой, постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 05.09.2007 № 457 «Об утверждении Порядка регулирования и организации оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета городского округа Стрежевой».

1.2. Настоящий Порядок определяет условия оплаты и стимулирования труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица.

1.3. Порядок предусматривает принципы новой системы оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица, финансируемого из бюджета городского округа Стрежевой.

1.4. Финансирование расходов на выплату работникам заработной платы, в том числе доплат, надбавок, премий и других выплат, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы в сметах муниципального учреждения (далее – Учреждение) на соответствующий финансовый год.

2. Порядок формирования новой системы оплаты труда

2.1. Новая система оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Учреждения (далее – работники Учреждения), включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Томской области, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, а также настоящим Положением.

2.2. Новая система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учётом:

а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат компенсационного характера;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера;

ж) рекомендаций Российской (областной) трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующих профсоюзов.

2.3. Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов), тарифных ставок, ставок заработной платы;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

2.5. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Учреждения, устанавливаются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области.

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

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.8. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с учредителем.

2.9. Объём средств на оплату труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объёма бюджетных ассигнований.

3. Распределение общего фонда оплаты труда Учреждения

3.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах выделенных учреждению на текущий финансовый год ассигнований.

3.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения (ФОТр) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) и формируется с учетом

районного коэффициента, процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, включая выплаты из дополнительного фонда.

$$\Phi OT_{\text{р}} = \Phi OT_{\text{б}} + \Phi OT_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{ст}} = \Phi OT_{\text{р}} \times c, \text{ где}$$

c - доля, которую $\Phi OT_{\text{ст}}$ составляет в $\Phi OT_{\text{р}}$.

(Рекомендуемое значение доли стимулирующей части $\Phi OT_{\text{р}}$ - около 30%.
Значение "с" определяется Учреждением самостоятельно).

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда ($\Phi OT_{\text{б}}$) обеспечивает гарантированную заработную плату специалистов и служащих, других работников Учреждения в соответствии со штатным расписанием и складывается из:

$$\Phi OT_{\text{б}} = \Phi OT_{\text{АУП}} + \Phi OT_{\text{СС}} + \Phi OT_{\text{ПР}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{\text{АУП}}$ - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{\text{СС}}$ - базовая часть фонда оплаты труда для специалистов и служащих, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение (далее специалисты и служащие);

$\Phi OT_{\text{ПР}}$ - базовая часть фонда оплаты труда для других работников Учреждения в соответствии со штатным расписанием.

3.4. Руководитель Учреждения при формировании штатного расписания включает в штат работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих, в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

- доля фонда оплаты труда для специалистов и служащих ($\Phi OT_{\text{СС}}$), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала ($\Phi OT_{\text{АУП}}$) и других работников Учреждения (за исключением специалистов и служащих) ($\Phi OT_{\text{ПР}}$) устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда ($\Phi OT_{\text{б}}$), состоит из общей части ($\Phi OT_{\text{о}}$), включающей базовые оклады специалистов, служащих, рабочих, и специальной части ($\Phi OT_{\text{сп}}$):

$$\Phi OT_{\text{б}} = \Phi OT_{\text{о}} + \Phi OT_{\text{сп}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{сп}} = \Phi OT_{\text{б}} \times \text{СП}, \text{ где}$$

СП - доля специальной части ΦOT , устанавливаемая Учреждением самостоятельно, исходя из необходимости обеспечения базовых окладов специалистам и служащим и рабочим за счет $\Phi OT_{\text{б}}$.

Специальная часть фонда оплаты труда специалистов, служащих и других работников ($\Phi OT_{\text{сп}}$), включает в себя:

- повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию специалистов и служащих, сложность и интенсивность их работы;

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации;

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.

3.6. Оклад (должностной оклад) каждого специалиста, служащего и рабочих O рассчитывается исходя из величины базового оклада с учетом повышающих коэффициентов, учитывающих уровень квалификации, сложность и интенсивность труда:

$$O = \text{БО} \times (1 + K_{\text{к}} + K_{\text{с}} + K_{\text{и}}), \text{ где}$$

БО - величина базового оклада;

K_k - коэффициент, учитывающий квалификацию специалиста, служащего, рабочего (от 0 до 1);

K_c - коэффициент, учитывающий сложность работы (например, комплексный межведомственный характер работ) (от 0 до 1);

K_i - коэффициент, учитывающий интенсивность труда (например, увеличение объема работ) (от 0 до 1).

3.7. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

3.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

3.9. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

3.10. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.11. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

3.12. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3.13 Заработная плата работников Учреждения ЗП включает:

- оклад (должностной оклад) O , рассчитанный в зависимости от квалификации специалиста, служащего, рабочего, сложности и интенсивности труда;

- компенсационные выплаты из ФОТсп (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера);

- стимулирующие выплаты из ФОТст (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

При этом заработная плата каждого специалиста, служащего, рабочего может быть рассчитана по следующей формуле:

$$ЗП = O + B_k \cdot B_{ст}, \text{ где}$$

О - оклад (должностной оклад);

В_к - выплаты специального характера, включающие выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.;

В_{ст} - выплаты стимулирующего характера из ФОТст, учитывающие результативность труда специалиста, служащего, рабочего.

3.14. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат специалиста, служащего, рабочего отражают результаты их работы. Значение и вес критериев, влияющих на размер стимулирующих выплат специалиста, служащего, рабочего определяется Учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТст производится на основании приказа (распоряжения) руководителя Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения.

3.15. Заработная плата работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Учреждения, может устанавливаться на основе часовой тарифной ставки, установленной в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации городского округа Стрежевой.

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения

4.1 Система стимулирующих выплат работника Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. Из стимулирующей части фонда оплаты труда предусматриваются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и сложность труда;
- б) выплаты за высокие результаты работы;
- в) выплаты за качество выполняемых работ;
- г) выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- д) премии по итогам работы.

Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Учреждения устанавливаются самостоятельно.

4.2. Распределение стимулирующих выплат производится руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Распределение денежных средств Фонда стимулирующих выплат осуществляется по направлениям:

- длительные (постоянные на определенный период) доплаты к окладу по результатам оценки деятельности работников;
- единовременное денежное вознаграждение (премия);
- стимулирующие доплаты;
- материальная помощь.

Длительные (постоянные на определенный период) доплаты к окладу производятся всем работникам Учреждения с учетом результатов оценки деятельности конкретного работника.

Единовременное денежное вознаграждение (премия) – выдается работнику или группе сотрудников за конкретные достижения: при объявлении благодарности, при присвоении званий, награждении государственными или ведомственными наградами, знаками отличия и другое, Почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, местными органами управления, по случаю юбилейных дат или в связи с выходом на пенсию за выслугу лет.

Стимулирующие доплаты могут выплачиваться как единовременно, так и носить характер длительных доплат к окладу. К ним относятся стимулирующие доплаты молодым специалистам, работникам активно участвующим в общественной жизни и др.

Стимулирующая часть Фонда оплаты труда (ФОТСТ) состоит из Фонда стимулирующих выплат (ФСВ) и Резервного фонда стимулирующих выплат ФСВ Рез.

$$\text{ФОТСТ} = \text{ФСВ} + \text{ФСВ Рез}$$

Длительные (постоянные на определенный период) доплаты производятся из Фонда стимулирующих выплат (ФСВ).

Выплата единовременных денежных вознаграждений (премий), стимулирующих доплат, материальной помощи осуществляется из резервируемого на данные цели фонда стимулирующих выплат (ФСВ Рез)

4.3. Размер выплат стимулирующего характера, определенные подпунктами а, б, в, г, д пункта 4.1. устанавливается по результатам оценки деятельности работников, проводимой на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Гарантии по оплате труда.

5.1. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленной федеральным законодательством величины минимальной заработной платы.

5.2. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этих новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.3. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

6. Материальная помощь

6.1. Работникам Учреждения производится выплата материальной помощи к отпуску один раз в год в размере двух базовых окладов в год. Решение о выплате материальной помощи принимает руководитель Учреждения по отдельному приказу, распоряжению.

6.2. При возникновении чрезвычайных обстоятельств (пожар, авария, кража, сложные семейные обстоятельства и др.) может быть оказана материальная помощь. Размер помощи определяется индивидуально в каждой конкретной ситуации.