



Администрация закрытого административно-территориального образования  
город Заозерск

**Управление образования, культуры, спорта и молодежной политики  
Администрации ЗАТО город Заозерск  
(Управление ОКСиМП)**

**П Р И К А З**

28.06.2017

№ 01-09/ 236

г.Заозерск

**Об утверждении Положения  
об оплате труда руководителя МКУ ЦРБО,  
подведомственного Управлению образования, культуры, спорта и  
молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол №11, постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 31.08.2015 № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области», на основании постановления Администрации ЗАТО город Заозерск от 16.05.2017 № 252 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального казенного учреждения, подведомственного Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск» и статьи 46 Устава ЗАТО город Заозерск,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителя МКУ ЦРБО, подведомственного Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск (приложение).

2. Положение об оплате труда руководителей МУ ЦБ и МУ ЦРО, подведомственных Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО города Заозерска, утвержденное приказом Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики

Администрации ЗАТО города Заозерска от 05.02.2016 № 01-09/40, считать утратившим силу.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Начальник Управления ОКСиМП



И.Н. Голубенко

**Положения**  
**об оплате труда руководителя МКУ ЦРБО,**  
**подведомственного Управлению образования, культуры, спорта и**  
**молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск**

**1. Общие положения**

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол №11, постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 31.08.2015 № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области», на основании постановления Администрации ЗАТО город Заозерск от 16.05.2017 № 252 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального казенного учреждения, подведомственного Управлению образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск» и статьи 46 Устава ЗАТО город Заозерск, и включает в себя:

- должностной оклад для руководителей;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера;
- порядок оплаты труда руководителя учреждения.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада руководителя, повышающие коэффициенты к должностному окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

Заработная плата руководителя предельными размерами не ограничивается.

Фонд оплаты труда руководителей формируется на календарный год отдельно, исходя из лимитов бюджетных обязательств и поступающих средств.

1.3. Система оплаты труда руководителя учреждения, которые включают в себя размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливается, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права,

иными нормативными правовыми актами Мурманской области, органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск и настоящим Примерным положением.

Система оплаты труда руководителей устанавливается с учетом:

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

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

д) создания условий для оплаты труда руководителей в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

и) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

к) систем нормирования труда, определяемых работодателем на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

1.4. Заработная плата руководителя (включающая 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 размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

## **2. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения**

2.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципального образования ЗАТО город Заозерск.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с приказом Управления образования, культуры, спорта и молодежной политики Администрации ЗАТО город Заозерск (далее - Управление ОКСиМП).

2.3. Размеры оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем учреждения.

2.4. По решению руководителя Управление ОКСиМП к должностному окладу руководителя может применяться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

При применении повышающего коэффициента по занимаемой должности должна учитываться специфика возглавляемого руководителем учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми руководителем Управления ОКСиМП.

2.5. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

2.6. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению руководителя Управление ОКСиМП может быть установлен рост средней заработной платы руководителей учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, в соответствии с распоряжением Администрации ЗАТО город Заозерск.

2.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается приказом руководителя Управления ОКСиМП в кратности не более 4.

2.8. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск.

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

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Администрации ЗАТО город Заозерск от 16.05.2017 № 252, руководителю МКУ ЦРБО устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.2. Выплаты за труд в особых условиях:

3.3.1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с перечнем данного вида выплат в учреждении.

3.3.2. За труд в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент в размере 1,5;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях до 80%.

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

4.1. Для руководителя устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

4.1.1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- выплаты стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителя (за основные результаты работы);

4.1.2. Премии:

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии.

4.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Управления ОКСиМП в пределах бюджетных средств на оплату труда руководителя учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда руководителя.

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Управления ОКСиМП вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив руководителя об этом в установленном законодательством порядке.

4.4. Выплаты стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителя (за основные результаты работы) выплачивается с целью поощрения за общие результаты труда по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителя устанавливаются ежемесячно по результатам оценки деятельности руководителя за предшествующий период, с учетом выполнения показателей эффективности работы подведомственного учреждения.

4.5. Оценка деятельности руководителя по эффективной деятельности осуществляется начальником Управления ОКСиМП.

Система оценки - балльная. Выполнение полного перечня установленных показателей соответствует 100 баллам. 100 баллов в абсолютном размере в рублях соответствуют 100% нового должностного оклада (должностного оклада с применением повышающего коэффициента). В случае недостижения контрольных значений показателей и снижения количества баллов, размер выплат стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителя (за основные результаты работы (полугодие)) пропорционально уменьшается.

4.6. Перечень выплат стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителя подведомственного учреждения (за основные результаты работы) (приложение 1).

4.7. Премирование осуществляется по решению начальника Управления

ОКСиМП в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда руководителя.

4.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения руководителя за оперативность и качественный результат труда.

Размер выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной сумме в рублях. Максимальным размером выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

4.9. Руководителю может выплачиваться единовременная премия при награждении почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Министерства образования и науки Мурманской области, Комитета по культуре и искусству Мурманской области, иные единовременные премии.

4.10. Премии, предусмотренные настоящим Положением (за исключением единовременной премии), учитываются в составе средней заработной платы для начисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

4.11. Размер выплат стимулирующего характера по эффективной деятельности руководителя (за основные результаты работы) и премий может быть снижен или отменен полностью в случаях:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшения качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение требований охраны труда работников, пожарной безопасности, техники безопасности;
- наличия обоснованных устных и письменных обращений (жалоб) граждан;
- необеспечение сохранности имущества.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. В пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник Управления ОКСиМП на основании письменного заявления руководителя.

5.2. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, руководителю учреждения оказывается материальная помощь из фонда оплаты труда в размере, случаях и порядке, установленных коллективным договором, соглашениям, локальным нормативным актам учреждения. Материальная помощь может быть выплачена:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (супруги, супруга, детей, родителей работника) или руководителя;
- в связи с юбилейными или праздничными датами и или событиями;

- в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника).

**Приложение 1**

**Выплаты стимулирующего характера по эффективной деятельности  
руководителя МКУ ЦРБО**

Перечень выплат стимулирующего характера	МКУ ЦРБО
Соответствие деятельности требованиям законодательства: отсутствие предписаний контролирующих органов по вопросам пожарной безопасности, охраны труда, ГО и ЧС, других вопросов деятельности учреждений.	5
Отсутствие обоснованных жалоб, обращений граждан.	5
Своевременное предоставление достоверной информации, отчетов в Управление ОКСиМП, органы местного самоуправления, Министерство образования и науки Мурманской области, комитет по культуре и искусству Мурманской области и др.	5
Работа в составе постоянно действующих комиссий по постановлению Администрации ЗАТО город Заозерск, приказом начальника Управления ОКСиМП.	5
Разработка, осуществление мероприятий, направленных на соблюдение штатной, финансовой, кассовой дисциплины.	5
Активная инновационная деятельность.	5
Обеспечение выполнения учреждением условий, предусмотренных договорами, заключенными с Управлением ОКСиМП и подведомственными учреждениями Управления ОКСиМП	5
Работа по оптимизации расходов, эффективному расходованию бюджетных средств.	5
Участие в разработке НПА Управления ОКСиМП, обслуживаемых учреждений.	5

Организация подготовки ООО подведомственных Управлению ОКСиМП к АУО и осенне-зимнему периоду, проверкам контролирующих органов.	5
За безукоризненное соблюдение правил техники безопасности и охраны труда (отсутствие травматизма, нарушений охраны труда, ДТП).	5
Подготовка проектно-сметной документации для проведения текущих ремонтов ООО подведомственных Управлению ОКСиМП.	5
Участие в организации летней компании.	5
Проведение совместных аукционов, подготовка документов для проведения совместных закупок ООО подведомственных Управлению ОКСиМП.	5
Подготовка мероприятий согласно плана работы Управления ОКСиМП (конкурсы профессионального мастерства, «кабинет года», конференции и.т.д.).	5
Обеспечение итоговой аттестации (транспортное, техническое обслуживание)	5
Обеспечение ведения делопроизводства, высокого качества ведения документации, подготовка архивной документации в Управлении ОКСиМП.	5
Оказание технической помощи ООО подведомственных актов, проведении мероприятий производственного контроля.	5
Организации пассажирских перевозок в соответствии с действующим законодательством.	10
<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>