

**СОВЕТ ДЕПУТАТОВ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЭЛЕКТРОСТАЛЬ**

**МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Р Е Ш Е Н И Е**

**От \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Электросталь Московской области

В соответствии со статьями 135, 143, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь [Уставом](consultantplus://offline/ref=6089D727FE0685EA3A85060741587396E65C5CB177B6F68E4306F29AA6D97D25960D158506BB11DFE333DE360Bp9D5K) городского округа Электросталь Московской области, Совет депутатов городского округа Электросталь Московской области РЕШИЛ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Электросталь Московской области.

2. Опубликовать настоящее решение в газете «Официальный вестник» и разместить на сайте городского округа Электросталь Московской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: [www.electrostal.ru](http://www.electrostal.ru).

3. Принять источником финансирования расходов по размещению в средствах массовой информации данного решения денежные средства, предусмотренные в бюджете городского округа Электросталь Московской области по подразделу 0113 «Другие общегосударственные вопросы» раздела 0100.

4. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования.

5. Признать утратившим силу решение Совета депутатов городского округа Электросталь Московской области от 30.05.2007 № 302/30 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Электросталь Московской области».

Глава городского округа В.Я. Пекарев

Председатель Совета депутатов

Городского округа В.А. Кузьмин

УТВЕРЖДЕНО

решением Совета депутатов

городского округа Электросталь

Московской области

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Электросталь Московской области**

1. **Общие положения**

1.1. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа Электросталь Московской области (далее – учреждений), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

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

- государственных гарантий по оплате труда;

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

- выплат компенсационного характера работникам учреждений;

- выплат стимулирующего характера работникам учреждений;

- мнения профсоюзного органа работников.

1.3. Администрация городского округа Электросталь либо ее отраслевой (функциональный) орган, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, осуществляющие функции и полномочия учредителя этого учреждения, являются уполномоченным органом.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются положениями этих учреждений, разработанными в соответствии с настоящим Положением, с учетом норм законодательства в соответствующей сфере деятельности.

Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений утверждаются заместителями Главы Администрации городского округа, курирующим соответствующее направление деятельности.

Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений утверждаются руководителями отраслевых (функциональных) органов Администрации городского округа Электросталь, в ведомственной принадлежности которых находятся учреждения, и осуществляющих в отношении них функции и полномочия учредителя и главного распорядителя бюджетных средств.

Утверждение положений об оплате труда работников учреждений возможно при наличии положительного заключения экономического управления Администрации городского округа Электросталь в части обоснованности объема финансового обеспечения затрат фонда оплаты труда, и мнения профсоюзного органа.

1. **Оплата труда работников учреждений**

2.1. Оплата труда работников учреждений включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности объема выполняемой работы.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3. Заработная плата работников учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп, а также ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Московской области на соответствующий год.

2.4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Администрации городского округа Электросталь Московской области, ее отраслевых (функциональных) органов, осуществляющих функции и полномочия учредителей, за исключением учреждений, установление заработной платы в которых регламентировано ведомственными правовыми актами в указанной сфере.

2.5. К выплатам компенсационного характера относятся следующие выплаты:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- 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);

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

К выплатам компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты:

- при совмещении профессий;

- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, а именно:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по результатам достижения показателей выполнения муниципального задания, а также иных критериев эффективности деятельности учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

- предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

- своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

- прозрачности - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

2.7.1 Предельный размер стимулирующих надбавок и порядок их выплаты определяется локальным правовым актом уполномоченного органа.

2.7.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы).

2.7.3. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения доля затрат на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 % средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований, за исключением учреждений, заработная плата которых устанавливается в соответствии ведомственными правовыми актами в указанной сфере.

2.8. Условия и размеры выплат иного характера, не связанные с результатами трудовой деятельности регламентируются правовыми актами уполномоченного органа (в случае, если иной порядок не установлен федеральным законодательством и нормативными правовыми актами Московской области).

2.9. К должностному окладу работников учреждения может быть установлена надбавка за наличие почетного звания, ученой степени, размер которой определяется в соответствии с ведомственными правовыми актами в соответствующей сфере деятельности.

Надбавка за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Порядок, условия и сроки установления надбавки за наличие почетного звания, ученой степени определяются локальным правовым актом уполномоченного органа.

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

2.10.1. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором, локальным правовым актом уполномоченного органа.

2.10.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 3,5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных учреждений, учреждений в сфере культуры устанавливается в кратности от 1 до 6.

2.10.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений, учреждений в сфере культуры устанавливается в кратности от 1 до 4,5.

2.10.4. Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.10.5. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению уполномоченного органа с учетом достижений показателей выполнения муниципального задания, и иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

2.11. Системы оплаты труда работников МКУ «МФЦ», МУ «АСС», учреждений в сфере культуры и работы с молодёжью, физической культуры и спорта, образования устанавливаются в соответствии с ведомственными правовыми актами в указанных сферах.

**3. Общие требования к положениям об оплате труда работников учреждений**

3.1. Положения об оплате труда работников учреждений имеют следующую структуру:

- общие положения;

- порядок формирования фонда оплаты труда;

- порядок и основные условия оплаты труда работников учреждений;

- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

- рекомендуемые размеры минимальных окладов для работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- заключительные положения.

3.2. Ответственность за установление систем оплаты труда работников учреждений, находящихся в ведомственной подчиненности Администрации городского округа Электросталь, несут их руководители, в ведомственной подчиненности отраслевых (функциональных) органов – руководители этих органов.

3.3. Пересмотр систем оплаты труда осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством, в случаях, предусмотренных законодательством.