|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1  УТВЕРЖДЕНО  постановлением  администрации  города Вятские Поляны  Кировской области от 30.12.2016 № 2450 |

**Положение**

**о порядке установления оплаты труда работников муниципальных учреждений (далее – Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления оплаты труда работников муниципальных учреждений разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Вятскополянской городской Думы от 27.11.2008 № 139 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городской округ город Вятские Поляны Кировской области» и определяет единые правила формирования оплаты труда на основе отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и служит основанием при подготовке локальных нормативных актов.

2. Порядок установления оплаты труда работников муниципальных учреждений

2.1. Оплата труда работников муниципальных учреждений устанавливается с учетом:

1. профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
2. профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию всфере труда;
3. профессиональных квалификационных групп должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

2.1.4. перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденными настоящим постановлением;

2.1.5. государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

2.1.6. примерных положений об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений утвержденными постановлениями администрации города Вятские Поляны.

* + 1. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
    2. мнения представительного органа работников.

1. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с главным распорядителем средств городского бюджета, в ведомственной подчиненности которого он находится, правовым управлением администрации города Вятские Поляны в соответствии с примерным положением об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений.

Положение об оплате труда работников муниципального учреждения подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации данного учреждения, а при его отсутствии с представительным органом работников.

1. Заработная плата работников муниципальных учреждений состоит из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.
2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденными настоящим постановлением.

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

Размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами.

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 151-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или абсолютных размерах.

2.8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников муниципальных учреждений устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и (или) критериев эффективности работы.

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

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

2.9. Общие требования к размерам и условиям выплат стимулирующего характера могут устанавливаться в примерных положениях об оплате труда работников учреждений путем определения рекомендательного перечня показателей по каждой стимулирующей выплате, характеризующих результаты работы учреждения либо работников, занимающих конкретные должности или группы должностей.

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

3. Общие требования к примерному положению об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений

3.1. Примерное положение об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений и изменения в него разрабатываются главными распорядителями средств городского бюджета, согласовываются с соответствующими профсоюзами, Финансовым управлением администрации города Вятские Поляны, правовым управлением администрации города Вятские Поляны и утверждаются администрацией города Вятские Поляны.

3.2. Примерное положение об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений состоит из следующей структуры:

3.2.1. общие положения;

3.2.2. порядок и условия оплаты труда;

основные условия оплаты труда;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

3.2.3. условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

3.2.4. другие вопросы оплаты труда.

3.3. Примерным положением об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений устанавливаются:

3.3.1. минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

3.3.2. рекомендуемые размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их установления и выплаты.

**4. Заключительные положения**

4.1. Штатное расписание муниципального казенного учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с главным распорядителем средств городского бюджета, в ведомственной подчиненности которого оно находится.

Штатное расписание муниципального бюджетного и автономного учреждений утверждается руководителем данного учреждения.

Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям деятельности учреждения, а их наименование соответствовать отраслевым справочникам должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, утвержденным федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, примерному положению об оплате труда работников учреждений соответствующей сферы деятельности.

4.2. Фонд оплаты труда муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из городского бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств городского бюджета.

Лимиты средств городского бюджета, направляемых на формирование фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, утверждаются постановлением администрации города Вятские Поляны.

В расчет годового фонда оплаты труда не включаются суммы, оплаченные за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и другие выплаты компенсационного характера, выплаченные за счет экономии годового фонда оплаты труда.

Положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. При этом в указанных положениях должен определяться исчерпывающий перечень случаев оказания материальной помощи и размеры материальной помощи или порядок определения таких размеров. Материальная помощь оказывается за счет средств фонда оплаты труда муниципальных учреждений.

4.3. Общий объем фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, предусмотренных соответствующему главному распорядителю средств городского бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с муниципальным заданием объема предоставляемых муниципальными учреждениями услуг.

Уменьшение объема фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений за счет средств от иной приносящей доходов деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов) осуществления учреждениями данной деятельности (оказания данных услуг), не является основанием для увеличения объема фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, формируемого за счет средств городского бюджета.

4.4. Контроль за правильностью определения и использования годового фонда оплаты осуществляется соответствующим главным распорядителем средств городского бюджета, а также при проведении ревизии и проверок вопросов финансовой и хозяйственной деятельности муниципальных учреждений.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_