



**МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ  
АДМИНИСТРАЦИЯ ЛОВОЗЕРСКОГО РАЙОНА**

**ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е**

«09» октября 2019 года

№ 514-ПГ

с. Ловозеро

**О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации Ловозерского района, утвержденное постановлением администрации Ловозерского района от 30.12.2015 №560-ПЗ (в ред. от 24.12.2018 № 709-ПГ)**

В целях реализации принципов единообразного подхода к вопросу совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений администрация **постановляет**:

1. Внести изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации Ловозерского района, утвержденное постановлением администрации Ловозерского района от 30.12.2015 №560-ПЗ (в редакции постановления администрации Ловозерского района от 24.12.2018 № 709-ПГ), изложив его в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Ловозерского района:

- от 27.08.2018 № 468-ПГ «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации Ловозерского района, утвержденное постановлением администрации Ловозерского района от 30.12.2015 №560-ПЗ»;

- от 24.12.2018 № 709-ПГ «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации Ловозерского района, утвержденное постановлением администрации Ловозерского района от 30.12.2015 №560-ПЗ» (в редакции от 27.08.2018 № 468-ПГ);

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2019 года.

4. Обнародовать данное постановление путем размещения на официальном сайте администрации Ловозерского района в сети Интернет.

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Ловозерского района Н.А. Кузнецову.

Глава администрации  
Ловозерского района

Н.И. Курзенов

Приложение к постановлению  
Администрации Ловозерского района  
от « 09 ».10.2019 № 514 -ПГ  
«Утверждено  
постановлением администрации  
Ловозерского района  
от 30.12.2015 г. № 560-ПЗ

**Примерное Положение об оплате труда  
работников муниципальных учреждений, подведомственных  
администрации Ловозерского района**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации Ловозерского района. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, муниципального образования Ловозерский район, содержащими нормы трудового права и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, включающий установление рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- заключительные положения.

1.2. Системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и муниципального образования Ловозерский район, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.3. Заработная плата работников Учреждения (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

1.4. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада (оклада), образуемого путем умножения размера минимального должностного оклада (оклада) по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы (разряда) на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до МРОТ.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

1.6. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов (окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.7. Положением об оплате труда работников учреждения размер должностного оклада (оклада) работнику устанавливается не ниже минимального размера должностного оклада (оклада), установленного Примерным положением об оплате труда.

1.8. В положении об оплате труда работников, разрабатываемом учреждением, не допускается использование терминологии «рекомендуемые минимальные размеры» или «минимальные размеры» должностных окладов (окладов).

1.9. Размеры окладов по общеотраслевым должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем Учреждения самостоятельно в пределах ФОТ.

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда.**

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета муниципального образования Ловозерский район (далее - районный бюджет), могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств районного бюджета на оплату труда работников Учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента, определенного законодательством Российской Федерации и Мурманской области, и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами муниципального образования Ловозерский район.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда (Приложение № 1).

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих.**

3.1. Размер минимального должностного оклада работников устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности:

- по общеотраслевым должностям служащих – на основе отнесения их к соответствующему уровню профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2018 № 247н «Об утверждении профессиональных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (Приложение № 2)..

3.2. Положением об оплате труда работников Учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты по уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ):

- повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу;
- персональный повышающий коэффициент (далее – ППК) от 0 до 3.

Руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы.

Применение ППК не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера. ППК устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения и утверждаются руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников данного учреждения.

Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);
- за сложность, напряженность и высокие результаты работы.

3.5. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Перечень стимулирующих выплат, установленных Учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности Учреждения, его руководителя.

3.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам..

3.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, направленных Учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.8. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем Учреждения.

3.9. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.10. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (приложение №3).

4.2. Минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.3. Положением об оплате труда работников Учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты по уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ):

- повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу;
- персональный повышающий коэффициент (далее – ППК) от 0 до 3.

Руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладу образуют новые оклады, применяемые при исчислении заработной платы.

Применение ППК не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера. ППК устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения и утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников данного учреждения.

Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);
- надбавка за классность.

4.6. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Перечень стимулирующих выплат, установленных Учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности Учреждения, его руководителя.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, направленных Учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

4.9. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем Учреждения.

4.10. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения по оплате труда.

4.11. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения по оплате труда.

## **5. Особенности оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.**

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами муниципального образования Ловозерский район.

5.2. Порядок определения и размер должностного оклада руководителя Учреждения, а также условия и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, определяются учредителем данного Учреждения и фиксируются в трудовом договоре с работодателем.

5.3. По решению учредителя к должностному окладу руководителя Учреждения может применяться повышающий коэффициент к минимальному окладу, образующий новый должностной оклад. При применении повышающего коэффициента к минимальному окладу должна учитываться специфика возглавляемого руководителем Учреждения в соответствии с показателями (критериями), определяемыми учредителем.

5.4. Выплаты компенсационного характера и иные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Мурманской области и нормативными правовыми актами муниципального образования Ловозерский район, устанавливаются для руководителя, его заместителя и главного бухгалтера в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждения на основании положения о стимулировании руководителей подведомственных учреждений с учетом критериев оценки эффективности деятельности Учреждения. Величина премиального фонда может составлять до 5 процентов фонда оплаты труда работников Учреждения.

## **6. Компенсационные выплаты**

6.1. В Учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

6.1.1. Выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

6.1.2. Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.1.3. Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

6.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), установленным для работников, в процентах к должностным окладам (окладам) или в абсолютных размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). В соответствии с законодательством к заработной плате устанавливается районный коэффициент и процентные надбавки.

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

6.4. Руководитель Учреждения принимает необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам проведенной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

## **7. Порядок и условия премирования работников учреждения**

7.1. В целях социальной защищенности и материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении ими работ и должностных обязанностей, повышения их профессионального уровня осуществляются следующие формы материального стимулирования в виде премирования:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ и по иным основаниям;
- единовременные премии.

7.2. Наименование, условия и размер премии устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Перечень выплат, установленных Учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности Учреждения, его руководителя.

7.3. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах доведенных бюджетных ассигнований на оплату труда на соответствующий финансовый год.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, за исключением единовременных премий, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.п.

### **8 Заключительные положения.**

8.1. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и согласовывает его с учредителем.

8.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

8.3. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8.4. Настоящее Положение является примерным. На его основе Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и законодательством Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами.

---

Приложение № 1  
к Примерному Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений, подведомственных  
администрации Ловозерского района

**Порядок  
формирования фонда оплаты труда работников Учреждения**

1. Формирование фонда оплаты труда:

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТс} + \text{ФОТст}$ , где:

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников.

ФОТс - специальная часть ФОТ.

Специальная часть ФОТ формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам работников Учреждения, учитывающих:

- специфику отдельных учреждений и особенности труда работников Учреждения;

- квалификационную категорию;

- сложность и интенсивность;

- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников;

- выплаты компенсационного характера.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

2. При формировании фондов оплаты труда работников Учреждения устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

ФОТб + ФОТс не более 70% ФОТ;

ФОТст не менее 30% ФОТ

---

Приложение № 2  
к Примерному Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений, подведомственных  
администрации Ловозерского района

**Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным  
квалификационным группам общепромышленных должностей служащих**

квалифицированный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные оклады (рублей)
«Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалифицированный уровень	Делопроизводитель	2907
«Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалифицированный уровень	Бухгалтер Экономисты различных специальностей и наименований Системный администратор Документовед Инженер	5202
2 квалифицированный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5356
3 квалифицированный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5813
4 квалифицированный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6503
5 квалифицированный уровень	Заместитель главного бухгалтера	6507

«Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалифицированный уровень	Заведующий структурного подразделения, начальник отдела	6507

Примечания:

1. Размер оклада работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".».

Приложение № 3  
к Примерному Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений, подведомственных  
администрации Ловозерского района

**Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным  
квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих**

<b>квалифицированный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальные оклады (рублей)</b>
«Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалифицированный уровень	Уборщик служебных помещений	2750
«Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалифицированный уровень	Водитель автомобиля	3750

Приложение № 4  
к Примерному Положению об оплате труда работников  
муниципальных учреждений, подведомственных  
администрации Ловозерского района

**Минимальные размеры окладов работников, не отнесенных  
к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных  
профессий рабочих**

<b>Должности, не отнесенные к ПКГ</b>	<b>Минимальные оклады (рублей)</b>
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2950