

ГЛАВА ГОРОДА ВЛАДИМИРА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 31 декабря 2009 г. № 4263

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ "ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, СПОРТУ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЛАДИМИРА"

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании решения Владимирского городского Совета народных депутатов от 18.11.2004 № 273 "О Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Владимира" (с изменениями, внесенными решениями Совета народных депутатов г. Владимира от 17.10.2007 № 247, от 27.08.2008 № 176) постановляю:

1. Ввести для работников муниципального казенного учреждения "Централизованная бухгалтерия управления по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Владимира (далее - МКУ ЦБ УФСИМП) систему оплаты труда на основе базовых окладов (базовых должностных окладов), базовой ставки заработной платы (далее - система оплаты труда) в соответствии с настоящим постановлением.

2. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников МКУ ЦБ УФСИМП согласно приложению.

3. Опубликовать данное постановление в средствах массовой информации без приложения (с приложением разместить на официальном информационном Интернет-сервере органов местного самоуправления г. Владимира "Город Владимир" www.vladimir-city.ru).

4. Постановление вступает в силу с 1 января 2010 года.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы администрации города Гарева В.А.

Глава города Владимира
А.П.РЫБАКОВ

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ "ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УПРАВЛЕНИЯ
ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, СПОРТУ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЛАДИМИРА"**

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения "Централизованная бухгалтерия управления по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Владимира" (далее - Положение) является порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения "Централизованная бухгалтерия управления по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Владимира" (далее - Учреждение), финансируемого из бюджета города.

1.2. Действие данного Положения распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Правовой основой настоящего Положения являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- постановление Губернатора Владимирской области от 08.08.2008 № 562 "О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- иные законы и нормативные акты Российской Федерации и Владимирской области;

- муниципальные нормативные правовые акты органов местного самоуправления города Владимира.

1.4. Система оплаты труда устанавливается в целях:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;
- соответствия оплаты труда работника уровню его образования, квалификации, конечному результату труда;
- кадровой обеспеченности Учреждения, в том числе для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.5. Условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, 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 и муниципальными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.6. Оплата труда работников Учреждения включает должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.7. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального бюджетного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы управления по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Владимира, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения (далее - Учредитель).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Учредителя, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Учредителя, на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Учредителя, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Учредителем до руководителя Учреждения ежегодно в срок до 10 октября. В случае изменения в течение финансового года объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учредителя, влекущего изменение расчетного среднемесячного уровня оплаты труда, до руководителя Учреждения в срок не позднее 10 рабочих дней со дня изменения доводится уточненный расчетный среднемесячный уровень оплаты труда.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2. Должностные оклады

2.1. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы являются основой для установления должностных окладов работников Учреждения.

2.2. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" - 3053 рубля;

- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" - 3767 рублей;

- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" - 2690 рублей.

2.3. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности;
- по уровню образования;
- за сложность выполняемых работ.

2.4. Должностные оклады, ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно Методике расчета должностных окладов, ставок заработной платы (приложение к Положению).

2.5. При определении квалификационных уровней по каждой должности, профессии за основу берутся квалификационные характеристики (требования) по должностям и профессиям работников Учреждения согласно должностным инструкциям работников, утвержденным в соответствии с действующим законодательством. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, им может быть установлен тот же квалификационный уровень.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы.

3.3. К компенсационным выплатам отнесены следующие надбавки и доплаты:

- за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за выполнение работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера конкретного работника устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Ежемесячно по результатам работы производятся выплаты стимулирующего характера в следующем размере:

4.2.1. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и работникам Учреждения установить:

- размер премии по результатам работы - до 50% должностного оклада;
- надбавку за интенсивность и высокие результаты работы - до 120% должностного оклада.

4.2.2. Надбавка к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

- от 1 года до 5 лет - 10%;
- от 5 лет до 10 лет - 15%;
- от 10 лет до 15 лет - 20%;
- свыше 15 лет - 30%.

Надбавки за выслугу лет выплачиваются с момента возникновения права на назначение или изменение этих выплат.

В стаж работы, дающий право на установление указанной надбавки, включается период работы (службы) в федеральных и областных органах государственной власти, служба в Вооруженных Силах СССР и РФ, органах прокуратуры, МВД РФ, в муниципальных и государственных предприятиях и учреждениях, в органах местного самоуправления, на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы которых необходимы работникам муниципального бюджетного учреждения для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией работника муниципального бюджетного учреждения.

На период испытательного срока надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за стаж непрерывной работы, выслугу лет не устанавливается.

Размеры и порядок выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

4.3. Размеры и порядок выплат премиальных выплат по результатам работы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

4.4. Размеры выплат стимулирующего характера конкретного работника устанавливается приказом руководителя Учреждения.

5. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения

5.1. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения включает должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в соответствии с разделом 1 "Методика расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципального казенного учреждения "Централизованная бухгалтерия управления по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Владимира".

5.3. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения. Конкретный размер компенсационных выплат руководителю Учреждения устанавливается приказом управления по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Владимира (далее - Управление), заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 4 и 6 настоящего Положения.

5.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается приказом Управления в пределах фонда оплаты труда Учреждения с учетом оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом оценки выполнения целевых показателей эффективности их работы.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливается:

- руководителю Учреждения от 1,1 до 2,0;
- заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения от 1,0 до 1,8.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) не может превышать 90% предельного уровня соотношения, установленного для руководителя Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается ежегодно приказом Управления.

5.7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

5.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения размещается Управлением на официальном сайте органов местного самоуправления города Владимира в разделе управления по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Владимира ежегодно до 10 марта.

6. Иные выплаты

6.1. Учреждение может производить своим работникам социальные выплаты - оказывать материальную помощь к отпуску в размере до двух должностных окладов в год.

В пределах экономии фонда оплаты труда на основании подтверждающих документов работникам может быть оказана материальная помощь на лечение работника (на основании медицинских заключений, справок), возмещение ущерба от стихийных бедствий и несчастных случаев, в связи с рождением ребенка, юбилейными датами, смертью близкого родственника.

6.2. Материальная помощь работникам Учреждения может быть оказана по приказу руководителя Учреждения на основании личного заявления работника.

6.3. Руководителю Учреждения материальная помощь может быть оказана по личному заявлению на основании приказа Учредителя.

6.4. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения могут производиться премиальные выплаты за квартал и иной период, устанавливаемые приказом руководителя Учреждения.

6.5. Общий размер выплат по фонду заработной платы не должен превышать плановые бюджетные ассигнования на эти цели на финансовый год.

7. Финансирование расходов на оплату труда работников Учреждения

7.1. Финансирование расходов на оплату труда работников Учреждения, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется в пределах плановых бюджетных ассигнований на очередной финансовый год.

7.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется путем суммирования фондов оплаты труда, сформированных отдельно по каждой должности и в соответствии с количеством штатных единиц работников, установленных штатным расписанием, исходя из должностных окладов, ставок заработной платы, рассчитанных в соответствии с приложением к Положению:

| № п/п | Расходы на оплату труда работников Учреждения по должностям, профессиям рабочих (количество должностных окладов, ставок заработной платы) | | |
|-------|---|-------------------------------------|-----------------------------|
| | Фонд оплаты труда, в том числе | Руководители, специалисты, служащие | Уборщик служебных помещений |
| | | 33,5 | 27,0 |

8. Заключительные положения

8.1. Положение вступает в силу с 1 января 2010 года.

8.2. 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.

**МЕТОДИКА
РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
"ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ
КУЛЬТУРЕ, СПОРТУ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА ВЛАДИМИРА"**

**1. Схема расчета должностного оклада руководителя
и главного бухгалтера Учреждения**

1.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается распоряжением администрации города Владимира. Величина должностного оклада руководителя может составлять до 70% размера среднемесячной заработной платы работников основного персонала возглавляемого им Учреждения. Перечень должностей, профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, утверждается приказом Учредителя.

При расчете среднемесячной заработной платы учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников (основного персонала) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. Выплаты компенсационного характера при расчете среднемесячной заработной платы для определения должностного оклада руководителя не учитываются.

Среднемесячная заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

1.2. Должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

1.3. Сведения о среднемесячной заработной плате работников основного персонала Учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, предоставляются Управлению до 15 января текущего года.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих

2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня".

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент за сложность выполняемых работ.

Таблица 1

| Квалификационный уровень | Коэффициент в зависимости от занимаемой должности | Коэффициент за сложность выполняемых работ | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
|--------------------------|---|--|--|
|--------------------------|---|--|--|

| | | | |
|------------------------------|------|------|--|
| 1-й квалификационный уровень | 1,00 | 2,42 | Инспектор по кадрам, секретарь |
| 2-й квалификационный уровень | 1,11 | 2,37 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория |
| 3-й квалификационный уровень | 1,79 | 2,40 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория |
| 4-й квалификационный уровень | 1,96 | 1,84 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий" |

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня".

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент уровня образования;
- коэффициент за сложность выполняемых работ.

Таблица 2

| Наименование коэффициента | Обоснование для повышения величины базовой единицы | Должности профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" |
|--------------------------------|---|--|
| Коэффициент уровня образования | Высшее профессиональное образование (по профилю занимаемой должности) | 1,1 |
| | Среднее специальное образование | 1,0 |

Таблица 3

| Квалификационный уровень | Коэффициент в зависимости от занимаемой должности | Коэффициент за сложность выполняемых работ | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
|------------------------------|---|--|--|
| 1-й квалификационный уровень | 1,00 | 2,10 | Бухгалтер, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, экономист, юристконсульт |

| | | | |
|------------------------------|------|------|--|
| 2-й квалификационный уровень | 1,33 | 1,92 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория |
| 3-й квалификационный уровень | 1,46 | 2,15 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория |
| 4-й квалификационный уровень | 1,87 | 1,84 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" |
| 5-й квалификационный уровень | 2,07 | 1,85 | Главные специалисты, заместитель главного бухгалтера |

3. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий

Базовая ставка заработной платы умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент за сложность выполняемых работ.

Таблица 4

| Квалификационный уровень | Коэффициент в зависимости от занимаемой должности | Коэффициент за сложность выполняемых работ | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням |
|--|---|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" | | | |
| 1-й квалификационный уровень | 1,0 - 1-й квалификационный разряд | 1,61 | Уборщик служебных помещений |