

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МУРМАНСКА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

№

**О внесении изменений в примерное положение об оплате труда**

**работников муниципальных учреждений, подведомственных**

**комитету по развитию городского хозяйства администрации**

**города Мурманска, утвержденное постановлением администрации**

**города Мурманска от 10.06.2013 № 1441 (в ред. постановлений**

**от 20.08.2013 № 2128, от 31.10.2013 № 3077, от 27.01.2014 № 171,**

**от 28.04.2014 № 1188, от 31.07.2014 № 2444, от 24.03.2015 № 783,**

**от 06.11.2015 № 3082, от 17.11.2016 № 3501, от 20.01.2017 № 112,**

**от 30.01.2018 № 190, от 07.05.2018 № 1268, от 25.07.2019 № 2504,**

**от 05.11.2019 № 3660, от 12.03.2020 № 674, от 09.09.2020 № 2098,**

**от 07.10.2020 № 2284, от 02.07.2021 № 1791, от 13.10.2021 № 2577,**

**от 01.11.2022 № 3326)**

В соответствии с решением Совета депутатов города Мурманска от 30.10.2008 № 54-669 «Об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Мурманска», постановлениями администрации города Мурманска от 03.04.2013 № 690 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Мурманска» и в целях совершенствования системы оплаты труда и обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных учреждений подведомственных комитету по развитию городского хозяйства администрации города Мурманска,  **п о с т а н о в л я ю:**

1. Внести в примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по развитию городского хозяйства администрации города Мурманска, утвержденное постановлением администрации города Мурманска от 10.06.2013 № 1441 (в ред. постановлений от 20.08.2013 № 2128, от 31.10.2013 № 3077, от 27.01.2014 № 171, от 28.04.2014 № 1188, от 31.07.2014 № 2444, от 24.03.2015 № 783, от 06.11.2015 № 3082, от 17.11.2016 № 3501, от 20.01.2017 № 112, от 30.01.2018 № 190, от 07.05.2018 № 1268, от 25.07.2019 № 2504, от 05.11.2019 № 3660, от 12.03.2020 № 674, от 09.09.2020 № 2098, от 07.10.2020 № 2284, от 02.07.2021 № 1791, от 13.10.2021 № 2577, от 01.11.2022 № 3326), следующие изменения:

1.1. В разделе 2 «Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения» подпункт 2.2 изложить в следующей редакции:

«2.2. При формировании объема средств из бюджета муниципального образования город Мурманск на оплату труда работников предусматриваются средства:

* на выплату должностных окладов работников, предусмотренных Положением и установленных на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (базовая часть);
* на выплаты компенсационного характера, на выплаты повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждений, учитывающих специфику учреждений и особенности труда работников учреждений, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (специальная часть);
* на выплаты стимулирующего характера (стимулирующая часть). Доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.».

1.2. Раздел 4 «Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера» изложить в следующей редакции:

«4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=09C292929596F6D15A69DD0AE1754E613061B554DD8BDD33C8A6A08A75FECA55737863F075F6DE56E764C62845A3CFCCC7E7BFFE2F16C00EADEE824Cd2j9I) видов выплат компенсационного характера в муниципальных, казенных и бюджетных учреждениях города Мурманска, утвержденным постановлением администрации города Мурманска от 03.04.2013 № 690 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Мурманска».

4.2. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за труд:

Выплаты работникам за труд в особых условиях:

* на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* на работах в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

Выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

* при выполнении работ различной квалификации;
* совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
* сверхурочной работе;
* работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время;
* за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (разделение рабочего дня на части);

4.3. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (окладу), размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и другими нормативными актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4.4. Оплата труда работникам, занятым на вредных и (или) опасных работах, производится в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=09C292929596F6D15A69C307F71910643368E35DDC8FD46196F3A6DD2AAECC00333865A536B0D655E06F937009FD969C8BACB3FF390AC10CdBj1I) Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер выплат работникам учреждений, выполняющим работы на вредных и (или) опасных условиях труда, в зависимости от фактического состояния условий труда, устанавливается от 4 % к должностному окладу по результатам проведения специальной оценки условий труда на основании приказа руководителя учреждения.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности).

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по одной и той же профессии (должности).

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается учреждением самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), в соответствии со [статьей 1](consultantplus://offline/ref=09C292929596F6D15A69C307F71910643368E35DDC8FD46196F3A6DD2AAECC00333865A536B0D655E06F937009FD969C8BACB3FF390AC10CdBj1I)54 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается учреждением самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами.

4.7. Оплата труда работникам, привлеченных к сверхурочной работе производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

Сверхурочная работа работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. Оплата труда работникам, привлеченных к работе в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной часовой ставки должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки должностного оклада (оклада) за час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Оплата труда работникам, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (разделение рабочего дня на части), производится в соответствии со статьей 105 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта.

4.10. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников учреждения, включающей все предусмотренные настоящим Положением виды выплат, за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Мурманской области.

4.11. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения осуществляются в пределах предоставленных субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), в части оплаты труда работников учреждения, предусмотренных в бюджете муниципального образования город Мурманск на соответствующий финансовый год.».

1.3. Раздел 5 «Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» изложить в следующей редакции:

«5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=09C292929596F6D15A69DD0AE1754E613061B554DD8BDD33C8A6A08A75FECA55737863F075F6DE56E764C62845A3CFCCC7E7BFFE2F16C00EADEE824Cd2j9I) видов выплат стимулирующего характера в муниципальных, казенных и бюджетных учреждениях города Мурманска, утвержденным постановлением администрации города Мурманска от 03.04.2013 № 690 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Мурманска».

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (за исключением надбавки за стаж непрерывной работы) закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах на основе критериев и показателей эффективности работы различных категорий работников.

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

* объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
* предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
* адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности учреждения, его опыту и уровню квалификации;
* своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
* справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
* прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.3.1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

* за стаж непрерывной работы.
* за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
* за классность;
* за квалификацию (высокую квалификацию);

5.3.2. Премии:

* за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
* за выполнение особо важных или срочных работ;
* единовременные премии.

5.3.3. Материальная помощь.

5.4. Надбавка к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы устанавливается следующим работникам учреждений: мастерам участка (включая старшего), работникам рабочих профессий.

Выплата надбавки работникам за стаж непрерывной работы зависит от общего количества лет, проработанных в данном учреждении, и устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| стаж работы | размер надбавки (в процентах) |
| от 3 до 8 лет | 10 |
| от 8 до 13 лет | 15 |
| от 13 до 18 лет | 20 |
| от 18 до 23 лет | 25 |
| свыше 23 лет | 30 |

Размер надбавки за стаж непрерывной работы рассчитывается исходя из оклада (должностного оклада) без учета доплат и надбавок.

5.5. Надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений с учетом соблюдения следующих критериев:

* качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
* специальный режим работы (работа, связанная с передвижением по городу, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);
* компетентность работников при выполнении приоритетных для учреждения работ и принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого уровня деятельности учреждения;
* организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
* участие в наставничестве;
* руководство временными рабочими группами;
* особый режим работы (интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой деятельности учреждения);
* высокие результаты работы.

Надбавка устанавливается работникам на определенный период времени (месяц, квартал, год) и осуществляется за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Решение о назначении, снижении размера, снятии надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы принимается руководителем учреждения.

Указанная надбавка может быть снижена или отменена руководителем учреждения (в том числе досрочно) при невыполнении критериев выплаты надбавки, нарушении трудовой дисциплины, при изменении условий труда. Основанием для изменения размера надбавки или прекращения ее выплаты работнику является приказ руководителя учреждения.

5.6. Надбавка за классность водителям транспортных средств, имеющим 1 или 2 класс, а также за высокую квалификацию (наставничество) устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в размере:

* за высокую квалификацию (наставничество) - 25 %;
* за 1 класс - 25 %;
* за 2 класс - 10 %.

Выплата надбавок за классность, за высокую квалификацию производится за фактически отработанное время.

5.7. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу устанавливаются премии:

* премия за основные результаты работы (за месяц, квартал, год);
* премия за выполнение особо важных или срочных работ;
* единовременные премии.

Премирование работников учреждений осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого приказом по учреждению и согласованного с комитетом, в котором наряду с условиями премирования указывается перечень нарушений, за которые премия не начисляется.

5.8. При премировании за основные результаты работы учитываются:

* результаты работы учреждения и его структурных подразделений по выполнению плановых заданий;
* высокое качество выполненных работ;
* инициатива, творчество;
* применение в работе современных форм и методов организации труда;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* оперативное и качественное выполнение заданий руководства и поручений комитета;
* выполнение личных планов сотрудников;
* отсутствие обоснованных жалоб и претензий к выполненной работе;
* обязательное соблюдение трудовой дисциплины.

Выплата премирований за основные результаты работы производится за фактически отработанное время.

Размер премии за месяц устанавливается трудовым договором с работником в соответствии с положением о премировании работников учреждения.

Решение о выплате премии за квартал, год принимается руководителем учреждения и согласовывается с комитетом.

5.9. Премия за выполнение особо важных или срочных работ выплачивается работникам учреждения за качественное и оперативное выполнение срочных заданий, инициативу и творческий подход при их выполнении с учетом личного вклада конкретного работника.

Основанием для начисления премии за выполнение особо важных или срочных работ является:

* организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
* выполнение внеплановых работ;
* участие в мероприятиях по предотвращению внештатных и чрезвычайных ситуаций;
* качественная подготовка срочной информации, аналитической и другой отчетности в ограниченные сроки;
* выполнение других видов важных и срочных работ, определенных приказом руководителя учреждения.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных или срочных работ не ограничивается. Решение о выплате премии за выполнение особо важных или срочных работ принимается руководителем учреждения и согласовывается с комитетом.

5.10. За безупречную и эффективную работу в учреждении может осуществляться единовременное премирование. Единовременное поощрение выплачивается в следующих случаях:

* к профессиональному празднику;
* в связи с юбилейными датами, включая юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70 лет) рождения, и определенными событиями в деятельности учреждения (юбилей учреждения).
* при награждении Почетной грамотой Совета депутатов города Мурманска, Почетной грамотой Главы муниципального образования город Мурманск;

Решение о выплате единовременных премий к профессиональному празднику, в связи с юбилейными датами и определенными событиями в деятельности учреждений принимается руководителем учреждения и согласовывается с комитетом.

5.12. Работники учреждения, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания, допустившие в отчетном периоде невыполнение должностных инструкций, некачественное и несвоевременное выполнение плановых заданий, нарушившие служебную и трудовую дисциплину, а также уволенные за виновные действия, к премированию за отчетный период не представляются, либо размер их премии может быть уменьшен.

Решение о полном или частичном лишении премий по указанным выше основаниям принимается руководителем учреждения. Лишение премии работников производится за тот расчетный период, в котором имело место или обнаружено нарушение, причины лишения премии отражаются в приказе.

5.13. Работникам учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве отчетного, в связи с призывом на службу в вооруженные силы, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов повышения квалификации и переподготовки, уходом на пенсию, предоставлением отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, другим уважительным причинам сохраняется право на получение премии за отработанный период.

5.14. Работникам учреждения в индивидуальном порядке может быть оказана материальная помощь в связи:

* с длительной и продолжительной болезнью работника;
* смертью работника или члена его семьи (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
* с тяжелым материальным положением, вызванным иными вескими причинами;
* вступлением в брак впервые, рождением ребенка (при предоставлении свидетельства о браке и рождении).

Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника и оформляется приказом.

5.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждений или в абсолютных размерах.

5.16. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера по согласованию с комитетом.

[5.17](consultantplus://offline/ref=373C59E78A7A2E51565BF91BC30B0DA6E142929134AD9EFB892BDFBBAB37FC1A8AB5E4F042BA1EA9CB1A37242781E88C7C059EEBE7DBF2834BA5675145I). Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах предоставленных субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), в части оплаты труда работников учреждения, предусмотренных в бюджете муниципального образования город Мурманск на соответствующий финансовый год.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работника в установленном законодательством порядке.».

2. Отделу информационно-технического обеспечения и защиты информации администрации города Мурманска (Кузьмин А.Н.) разместить настоящее постановление с приложениями на официальном сайте администрации города Мурманска в сети Интернет.

3. Редакции газеты «Вечерний Мурманск» (Хабаров В.А.) опубликовать настоящее постановление с приложениями.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Мурманска – председателя комитета по развитию городского хозяйства Гутнова А.В.

**Глава администрации**

**города Мурманска Ю.В. Сердечкин**