



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МУРМАНСКА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.03.2023

№ 799

**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», постановлением 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, **постановляю:**

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. Пункт 2.2 раздела 2 «Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений» дополнить новым пятым абзацем следующего содержания:

«Доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.».

1.2. Пункт 2.3 раздела 2 «Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений» изложить в следующей редакции:

«2.3. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области.».

1.3. Пункт 2.4 раздела 2 «Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений» изложить в следующей редакции:

«2.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера по согласованию с комитетом по развитию городского хозяйства администрации города Мурманска (далее – комитет).».

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

«4. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.1.1. 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 местностях.

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

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (разделение рабочего дня на части).

4.2. 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 иными нормативными актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4.3. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятых в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

4.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

Размер выплат работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями 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.

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 на основании настоящего Положения в соответствии с локальными нормативными актами с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения в соответствии с локальными нормативными актами.

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, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

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 иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, содержащими нормы трудового права.

Размер доплаты устанавливается учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения в соответствии с локальными нормативными актами.

4.10. 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.

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

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

«5. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность;

- за квалификацию (высокую квалификацию).

#### 5.1.2. Премии:

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

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:

- 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 результат деятельности учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- прозрачности - решения о выплатах и их размерах должны приниматься с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. 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.

5.4. 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.

Конкретный размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

5.5. Надбавка за классность водителям транспортных средств, а также за высокую квалификацию (наставничество) устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени.

Конкретный размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

5.6. В целях поощрения работников учреждения 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 учреждения 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.

Решение о выплате премии за квартал, год, выполнение особо важных или срочных работ принимается руководителем учреждения и согласовывается с комитетом. Премиальные выплаты не являются обязательными.

5.6.1. 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.

5.6.2. Основаниями для начисления премии за выполнение особо важных или срочных работ являются:

- 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.

5.6.3. За безупречную и эффективную работу в учреждении может осуществляться единовременное премирование. Единовременная премия 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.

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

5.8. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата к отпуску (материальная помощь к отпуску) в размере одного оклада, установленного на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры и условия выплаты устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения в соответствии с локальными нормативными актами.

5.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах предоставленной субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание

муниципальных услуг (выполнение работ), в части оплаты труда работников учреждения, предусмотренной 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.».

1.6. Пункт 8.4 раздела 8 «Заключительные положения» изложить в следующей редакции:

«8.4. В пределах предоставленной субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в части оплаты труда, в целях социальной защиты работникам учреждения в индивидуальном порядке может быть оказана материальная помощь в связи:

- с длительной и продолжительной болезнью работника;
- со смертью работника или члена его семьи (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- с тяжелым материальным положением, вызванным иными вескими причинами;
- со вступлением в брак впервые (при предоставлении свидетельства о браке), с рождением ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении).

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

Конкретные размеры и условия выплаты устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения в соответствии с локальными нормативными актами.».

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

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

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.