

Приложение
к постановлению администрации
города Мурманска
от 12.05.2025 № 1999

Примерное положение об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения молодежной политики
«Молодежь51», подведомственного администрации города Мурманска

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения молодежной политики «Молодежь51», подведомственного администрации города Мурманска (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации города Мурманска от 03.04.2013 № 690 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Мурманска».

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения молодежной политики «Молодежь51», подведомственного администрации города Мурманска (далее – Учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

1.3.1. Размеры:

– должностного оклада руководителя Учреждения (приложение № 1 к Положению);

– минимальных окладов по должностям служащих на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (приложение № 2 к Положению);

– минимальных окладов по профессиям рабочих в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение № 3 к Положению).

1.3.2. Порядок оплаты труда руководителя Учреждения и заместителей руководителя Учреждения.

1.3.3. Перечень, порядок и условия установления:

– повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам;

– выплат компенсационного и стимулирующего характера;

– доплат до 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.

1.3.4. Порядок формирования фонда оплаты труда.

1.4. Заработная плата работника Учреждения, включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (независимо от источников этих выплат), отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего 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.

1.5. Положение об оплате труда работников Учреждения разрабатывается с учетом настоящего Положения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.6. Отдел по делам молодежи и взаимодействию с общественными организациями администрации города Мурманска, осуществляющий функции и полномочия учредителя Учреждения (далее - Учредитель), согласовывает положение об оплате труда работников Учреждения.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели и средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую, компенсационную и стимулирующую части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения и включает в себя минимальный оклад работника, предусмотренный Положением и установленный с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, повышающие коэффициенты к минимальным окладам работников Учреждения, учитывающие специфику, особенности труда работников Учреждения.

Компенсационная часть фонда оплаты труда обеспечивает выплаты компенсационного характера, которые устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем Учреждения самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не менее 16 %.

2.3. При формировании объема средств на оплату труда работников Учреждения предусматриваются средства для выплаты районного

коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных решением Совета депутатов города Мурманска от 29.05.2020 № 11-143 «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера, и о признании утратившими силу отдельных решений Мурманского городского Совета и Совета депутатов города Мурманска», которые начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда.

2.4. В пределах фонда оплаты труда предусматриваются средства для выплаты доплаты к заработной плате работников Учреждения до 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.

2.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, а также непосредственные их руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей и профессий работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, утверждается распоряжением администрации города Мурманска.

3. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и доплат до 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.

3.2. Размер должностного оклада по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается руководителем Учреждения на основании размеров минимальных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 2 к

настоящему Положению в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.3. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством, на основании положения об оплате труда работников Учреждения, согласованного Учредителем.

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

3.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.6. Работникам Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда может оказываться материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Условия оказания материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным правовым актом Учреждения.

4. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов

4.1. Положением об оплате труда работников Учреждения предусматривается установление работникам повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности, который учитывает уровень профессиональной квалификационной группы.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности образует должностной оклад, применяемый при исчислении заработной платы, и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к должностному окладу.

4.2. Конкретный перечень работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами устанавливается приказом руководителя Учреждения.

5. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В Учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера, предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за сверхурочную работу;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

5.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение работы временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размере до 100 % должностного оклада. Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.5. Размеры районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с решением Совета депутатов города Мурманска от 29.05.2020 № 11-143 «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера, и о признании утратившими силу отдельных решений Мурманского городского Совета и Совета депутатов города Мурманска».

5.6. Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам Учреждения не устанавливаются.

6. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

- премии за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

- премии за выполнение особо важных или срочных работ;

– единовременные премии.

6.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами Учреждения самостоятельно на основании настоящего Положения с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения (далее - показатели и критерии оценки эффективности труда работников).

6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

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

6.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, без ограничения их максимальными размерами.

6.5. Премирование работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда.

Основанием для выплаты премий является приказ руководителя Учреждения с указанием конкретного размера премии и наименования показателя или наименования работ, за выполнение которых назначена премия.

Премирование осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

7. Порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 1 к Положению.

Повышение должностного оклада руководителя Учреждения производится в случае повышения минимальных должностных окладов работникам Учреждения.

7.3. Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем Учреждения.

7.4. По решению Учредителя к должностному окладу руководителя Учреждения применяется повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад.

Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности Учреждения

(далее – показатели (критерии), определяющие зависимость размера повышающего коэффициента по занимаемой должности от объема и качества выполняемой руководителем работы, устанавливаются Учредителем и закрепляются в положении о стимулировании руководителей подведомственных учреждений.

7.5. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании положения о стимулировании руководителей подведомственных учреждений, утвержденного Учредителем, с учетом показателей (критериев).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

7.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя) устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения Учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с настоящим пунктом, при условии выполнения руководителем всех показателей (критериев) и получения премии по итогам работы в максимальном размере.

7.7. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности).

7.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами.

7.9. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в

следующих случаях:

- в размере одного должностного оклада при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год;
- в размере одного должностного оклада в связи с продолжительной болезнью работника;
- в размере двух должностных окладов в связи со смертью работника или членов его семьи (супруг(а), дети, родители, - родители супруга(и));
- в размере одного должностного оклада в связи с тяжелым материальным положением, вызванным вескими причинами (длительное или дорогостоящее лечение работника или члена его семьи, потеря имущества) с предоставлением подтверждающих документов;
- в размере одного должностного оклада в связи с рождением (усыновлением) ребенка.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается Главой города Мурманска на основании письменного заявления работника или члена его семьи (в случае смерти самого работника) и оформляется распоряжением администрации города Мурманска.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя, принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

8. Доплата до минимального размера оплаты труда (размера минимальной заработной платы)

8.1. Уровень оплаты труда работников Учреждения должен быть не 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, и документально зафиксирован в коллективных договорах или локальных правовых актах Учреждения.

8.2. Доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата 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.

Доплата к заработной плате выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание Учреждения утверждается самостоятельно руководителем Учреждения с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности по согласованию с Учредителем.

9.2. Численный состав работников Учреждений должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

Приложение № 1
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципального автономного
учреждения молодежной политики
«Молодежь51», подведомственного
администрации города Мурманска

Должностной оклад
руководителя муниципального автономного учреждения молодежной политики
«Молодежь51», подведомственного администрации города Мурманска

Наименование должности	Размер должностного оклада (руб.)
Директор учреждения	25821,00

Приложение № 2
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципального автономного
учреждения молодежной политики
«Молодежь51», подведомственного
администрации города Мурманска

Минимальные размеры окладов
по должностям работников, осуществляющих профессиональную деятельность
по общеотраслевым должностям служащих по профессиональным
квалификационным группам

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь	3972,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по работе с молодежью, техник-программист	4177,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное	

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
1	2	3
	должностное наименование «ведущий»	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-электроник (электроник); психолог; специалисты всех наименований; экономист; юрисконсульт	5704,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	Заместитель начальника отдела (структурного подразделения); главные специалисты в отделах (структурных подразделениях); заместитель главного бухгалтера	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (центра)	9786,00
3 квалификационный уровень	Начальник структурного подразделения	

Приложение № 3
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципального автономного
учреждения молодежной политики
«Молодежь51», подведомственного
администрации города Мурманска

Минимальные размеры окладов работников,
осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым
профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3669,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3769,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4280,00
