

ГЛАВА ГОРОДА ВЛАДИМИРА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОТ 31.12.2009 № 4263

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ 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 бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия Управления по делам молодежи администрации города Владимира» (далее – МБУ «ЦБ УДМ») 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 МБУ «ЦБ УДМ» 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 01 января 2010 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы города Колгашкина А.В.

Глава города

А.П. Рыбаков

Приложение
к постановлению
главы города Владимира
от 31.12.2009 № 4263

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
"ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПО ДЕЛАМ
МОЛОДЕЖИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЛАДИМИРА"**

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения "Централизованная бухгалтерия Управления по делам молодежи администрации города Владимира" (далее - Положение) является порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения "Централизованной бухгалтерии Управления по делам молодежи 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 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 N 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.

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 "Общепромышленные должности служащих второго уровня" - 2010 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" - 2480 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 также, 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.

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. Административно-управленческому персоналу, руководителям, специалистам и служащим 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. Компенсационные и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, исчисляются, исходя из должностного оклада (ставки заработной платы работника), начисленного за фактически отработанное время, и выплачиваются ежемесячно.

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

4.5. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера конкретного работника устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

5. Оплата труда руководителя

На руководителя Учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные Положением в пределах средств утвержденного фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю в соответствии с п. 4.2.1 Положения.

Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается Управлением по делам молодежи администрации города Владимира (далее - Учредитель) в пределах фонда оплаты труда Учреждения, с учетом результатов деятельности Учреждения.

6. Иные выплаты

6.1. Учреждение может производить своим работникам социальные выплаты - оказывать материальную помощь (до 2 должностных окладов в год).

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 - до 50% должностного оклада.

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
		33,5

8. Заключительные положения

8.1. Положение вступает в силу с 01 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 БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПО ДЕЛАМ
МОЛОДЕЖИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЛАДИМИРА»**

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

1.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и может составлять до 70% размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им Учреждения. Перечень должностей, профессий работников Учреждения относящихся к основному персоналу утверждается приказом Учредителя.

При расчете средней 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 средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя не учитываются.

Средняя 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. При создании нового муниципального бюджетного учреждения и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения для определения должностного оклада руководителя, размер его должностного оклада устанавливается на основании приказа Учредителя.

1.3. Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

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.

Квалификацион- ный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Коэффициент за сложность выполняемых работ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1-й квалификацион- ный уровень	1,00	2,42	Инспектор по кадрам, секретарь
2-й квалификацион- ный 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 квалификацион- ный уровень	1,79	2,40	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4-й квалификацион- ный уровень	1,96	1,84	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные 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 "Общепромышленные 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 в отделах, заместитель главного бухгалтера