

**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД КАЛИНИНГРАД»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от «10» 11 2023 г.  
г. Калининград

№ 846

Об утверждении Правил  
установления систем оплаты  
труда работников муниципальных  
учреждений городского округа  
«Город Калининград»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 1 статьи 17 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», подпунктами 11 и 11.1 пункта 1 статьи 47 Устава городского округа «Город Калининград» администрация городского округа «Город Калининград» **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Правила установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Калининград» (приложение).

2. Признать утратившим силу постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 09.03.2022 № 122 «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Калининград».

3. Постановление вступает в силу с 1 января 2024 г.

4. Управлению делопроизводства администрации городского округа «Город Калининград» (Липовецкая Ю.И.) обеспечить официальное опубликование постановления в газете «Гражданин», на официальном сайте администрации городского округа «Город Калининград» в сети Интернет, направление копии постановления в Правительство Калининградской области для включения в регистр муниципальных нормативных правовых актов Калининградской области.

И.о. главы администрации



А.Н. Асмыкович

Приложение

УТВЕРЖДЕНЫ  
постановлением администрации  
городского округа «Город Калининград»  
от «10» 11 2023 г. № 846

ПРАВИЛА

установления систем оплаты труда работников  
муниципальных учреждений городского округа «Город Калининград»

1. Правила установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Калининград» (далее – Правила) разработаны в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 1 статьи 17 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», подпунктом 11 пункта 1 статьи 47 Устава городского округа «Город Калининград» и определяют правила установления систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа «Город Калининград» (далее – учреждения).

2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом положений о системах оплаты труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых правовыми актами администрации городского округа «Город Калининград» (далее – Отраслевые положения).

3. Системы оплаты труда работников учреждений, которые включают в себя размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, правовыми актами администрации городского округа «Город Калининград» (далее – Администрация), содержащими нормы трудового права.

4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

2) перечня видов выплат компенсационного характера, указанных в пункте 13 настоящих Правил;

3) перечня видов выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 14 настоящих Правил;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

б) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7) требований к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденных Правительством Российской Федерации в соответствии с частями 8 и 9 статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Отраслевые положения должны предусматривать:

1) размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников учреждения (в том числе руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) или порядок их определения для казенных учреждений;

2) рекомендуемые минимальные размеры окладов (окладов, ставок заработной платы) работников учреждения, размеры должностных окладов руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений или порядок их определения для бюджетных и автономных учреждений;

3) порядок определения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников и их размеры;

4) размеры и порядок установления компенсационных выплат работникам учреждения;

5) виды и порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения);

6) перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений;

7) предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, устанавливаемый в кратности от 1 до 8;

8) предельную долю фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в объеме фонда оплаты труда учреждений, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений;

9) условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и лиц, исполняющих обязанности по техническому обеспечению Администрации (далее – служащие аппарата Администрации).

6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников учреждений (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе квалификационных уровней (далее – КУ) профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере

труда.

7. Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

8. Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

9. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от уровня (подуровня) квалификации, необходимого для выполнения трудовых функций по должности.

10. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений), ПКГ которых не предусматривает внутридолжностного категорирования, применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, который определяется как надбавка за квалификационную категорию, классность.

11. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (эффективном контракте) в зависимости от результатов труда и качества оказываемых учреждением муниципальных услуг (выполнения работ).

12. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

13. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются из следующего перечня видов выплат:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

14. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) единовременные поощрительные выплаты;

5) выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении;

6) выплаты за ученую степень, почетные звания, государственные награды, отраслевые почетные и нагрудные знаки и медали, спортивные звания;

7) профессиональная стимулирующая надбавка.

15. Выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия их выплат в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в соответствии с Отраслевыми положениями.

16. Выплаты, указанные в подпункте 6 пункта 15 настоящих Правил, производятся при условии соответствия ученых степеней, званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника. При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты выплата определяется по одному (наивысшему) основанию.

17. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается Отраслевым положением в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) либо в абсолютной величине (в рублях).

18. При установлении Отраслевым положением предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) не допускается установление различной кратности для учреждений, имеющих одинаковый основной вид деятельности и выполняющих одинаковый функционал.

19. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

20. 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».

21. При установлении условий оплаты труда для руководителя учреждения следует исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 20 настоящих Правил, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

22. В целях настоящих Правил расчетный среднемесячный уровень оплаты труда служащих аппарата Администрации определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда служащих аппарата Администрации на 12 (количество месяцев в году) и деления полученного результата на установленную по штатному расписанию численность аппарата Администрации.

23. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований (для казенных учреждений) или планового показателя выплат по фонду оплаты труда учреждения, отраженных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения для бюджетных и автономных учреждений), на 12 (количество месяцев в году) и деления полученного результата на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

24. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда служащих аппарата Администрации осуществляется структурным подразделением Администрации, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя (главного распорядителя бюджетных средств) (далее – Учредитель), при планировании бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и на плановый период с учетом предусмотренной индексации заработной платы указанных категорий работников.

25. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда служащих аппарата Администрации определяется комитетом по финансам администрации городского округа «Город Калининград» и доводится до Учредителей в срок, установленный муниципальным правовым актом Администрации, определяющим порядок и сроки формирования проекта бюджета городского округа «Город Калининград» на очередной финансовый год и плановый период.

26. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Проект штатного расписания казенного и бюджетного учреждения согласовывается с Учредителем.

27. Определение структуры учреждения, составление штатных расписаний и определение трудовых функций работников учреждений осуществляется с учетом следующих условий:

1) наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

2) в случаях если наименования должностей, профессий, специальностей содержатся и в квалификационных справочниках, и в профессиональных

стандартах, то работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт использует, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3) квалификационные категории по оплате труда специалистов устанавливаются с учетом степени самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственности за принимаемые решения, отношения к работе, эффективности и качества труда, а также профессиональных знаний, опыта практической деятельности, определяемого стажем работы по специальности, и др.;

4) при использовании профессиональных стандартов наименование должности работника и определение уровня (подуровня) квалификации осуществляется в зависимости от выполняемых по указанной должности трудовых функций;

5) при формировании штатного расписания учреждения допускается двойное наименование должности в случае, если заместитель руководителя учреждения и (или) главный бухгалтер учреждения является руководителем структурного подразделения (отдела, службы) этого учреждения;

6) должности «заместитель начальника отдела», «заместитель начальника службы» могут вводиться в отделе (службе) со штатной численностью не менее 8 штатных единиц;

7) должность «заместитель главного бухгалтера» может вводиться в учреждениях со штатной численностью не менее 150 человек.

28. Фонд оплаты труда работников муниципального автономного и бюджетного учреждения городского округа «Город Калининград» формируется за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

29. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения городского округа «Город Калининград» формируется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения городского округа «Город Калининград» и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.