



**МЕСТНАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПОСЕЛОК СТРЕЛЬНА**

---

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

25.12.2017

поселок Стрельна

№131

**Об утверждении Положения «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Внутригородского муниципального образования Санкт-Петербурга поселок Стрельна»**

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Санкт-Петербурга от 23.09.2009 № 420-79 «Об организации местного самоуправления в Санкт-Петербурге», Уставом Внутригородского Муниципального образования Санкт-Петербурга поселок Стрельна

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования поселок Стрельна», согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление Местной администрации Муниципального образования поселок Стрельна от 28.12.2016 №125 «Об утверждении Положения «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Внутригородского муниципального образования Санкт-Петербурга поселок Стрельна».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2018.

5. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию (обнародованию).

Глава местной администрации

И.А. Климачева

## ПОЛОЖЕНИЕ

### «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Внутригородского муниципального образования Санкт-Петербурга поселок Стрельна»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Внутригородского муниципального образования Санкт-Петербурга поселок Стрельна» (далее – Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений Внутригородского муниципального образования Санкт-Петербурга поселок Стрельна.

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Внутригородского муниципального образования Санкт-Петербурга поселок Стрельна (далее – муниципальных учреждений) включает в себя размеры должностного оклада, тарифной ставки (оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений производится на основе [схемы расчета](#) должностных окладов руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1.4. Оплата труда рабочих муниципальных учреждений производится на основе [тарифной сетки](#) по оплате труда рабочих муниципальных учреждений согласно таблице 1 приложения 2 к настоящему Положению.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливается правовым актом Местной администрации Муниципального образования поселок Стрельна.

1.6. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Внутригородского муниципального образования Санкт-Петербурга поселок Стрельна.

#### 2. Должностной оклад руководителя, специалиста и служащего муниципального учреждения

2.1. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего муниципальных учреждений определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

2.2. Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего муниципальных учреждений устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

2.3. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников муниципальных учреждений устанавливается в соответствии с размером базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, установленных Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год.

Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников муниципальных учреждений подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

2.4. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего муниципального учреждения (коэффициент уровня образования) в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства муниципальным учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления муниципальным учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.6. Коэффициент стажа работы устанавливается исходя из стажа работы по специальности.

2.7. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

2.8. Для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений и руководителей их структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: специфики работы, квалификации, масштаба управления и уровня управления.

2.9. Для определения размера должностного оклада специалистов и служащих муниципальных учреждений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: стажа работы, специфики работы и квалификации.

2.10. Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее - выплаты) молодым специалистам - работникам муниципальных учреждений, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

- впервые приступили к работе в муниципальных учреждениях по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с муниципальным учреждением, являющимся их основным местом работы (далее - молодые специалисты).

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно приложению 3 к настоящему Положению.

Молодым специалистам повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

### **3. Тарифная ставка (оклад) рабочих муниципальных учреждений**

3.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих муниципальных учреждений определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к настоящему Положению.

3.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих муниципальных учреждений, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к настоящему Положению. При этом в случае наличия у рабочего муниципального учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

3.3. Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к настоящему Положению, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов муниципальных учреждений и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

3.4. Профессии рабочих муниципальных учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих муниципальных учреждений.

3.5. Высококвалифицированным рабочим муниципальных учреждений, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих муниципальных учреждений.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников муниципальных учреждений устанавливаются в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам).

4.2. Работникам муниципального учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.3. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер повешения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.4. Оплата труда работников муниципальных учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

4.5. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

4.6. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

4.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам муниципального учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Внутригородского муниципального образования Санкт-Петербурга поселок Стрельна.

5.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.4. Перечень, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с показателями и критериями эффективности труда работников муниципальных учреждений (приложение 4 к настоящему Положению).

5.5. Руководителям муниципальных учреждений производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за особые условия работы (далее - надбавка).

- премия по результатам работы руководителя учреждения за квартал (далее - премия).

5.5.1. Размер надбавки устанавливается распоряжением Местной администрации Муниципального образования поселок Стрельна на очередной финансовый год.

Размер надбавки устанавливается в процентах от должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально отработанному в текущем месяце времени в сроки, установленные для выплаты заработной платы, за счет средств учреждения в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

5.5.2. Размер премии устанавливается распоряжением Местной администрации Муниципального образования поселок Стрельна по результатам работы муниципального учреждения за предшествующий квартал.

Размер премии устанавливается в абсолютном выражении (в денежной сумме).

Премия не устанавливается в случае, если в отчетном квартале в отношении руководителя муниципального учреждения было применено дисциплинарное взыскание.

Выплата премии производится за счет средств муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

Приложение 1  
к Положению «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Муниципального образования поселок Стрельна»

**Схема расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений**

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента и повышающих коэффициентов для категорий работников		
			Руководители	Специалисты	Служащие
1	2	3	4	5	6
1	Базовый коэффициент				
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
		Высшее образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,50	1,50	1,50
		Высшее образование, подтверждаемое бакалавра	1,40	1,40	1,40
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании: по программам подготовки специалистов	1,33	1,33	1,33

		среднего звена; по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование, подтверждаемое аттестатом о среднем общем образовании	1,04	1,04	1,04
		Основное общее образование, подтверждаемое аттестатом об основном общем образовании	1,00	базовая единица	базовая единица
2	Повышающие коэффициенты к базовому окладу				
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	-	0,50	0,50
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,45	0,45
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,35	0,35
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,30	0,30
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,00	0,00
2.2	Коэффициент специфики работы (вводится при необходимости)	Тип 1		1,50	1,50
		Тип 2		1,40	1,40
		Тип 3		1,30	1,30
		Тип 4		1,20	1,20
		Тип 5		1,10	1,10
2.3	Коэффициент квалификации	Квалификационная категория: ведущий мастер сцены		0,35	
		ведущий концертмейстер		0,35	
		высшая категория, международный класс	0,35	0,35	
		ведущая категория, I класс	0,30	0,30	
		первая категория, II класс	0,20	0,20	
		вторая категория, III класс	0,15	0,15	



		Ученая степень: доктор наук	0,40	0,40	
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР	0,40	0,40	0,40
		Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15	0,15
		Ведомственные знаки отличия в труде*	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1 (штатная численность свыше 40 чел)	1,00	-	-
		Группа 2 (штатная численность свыше 30 чел)	0,80		
		Группа 3 (штатная численность свыше 20 чел)	0,60		
		Группа 4 (штатная численность свыше 10 чел)	0,40		
		Группа 5 (штатная численность свыше 5 чел)	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,80	-	-
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		

Лицам, имеющим выданный до 1 сентября 2013 года документ о неполном или незаконченном высшем образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки специалистов среднего звена.

Лицам, имеющим диплом о начальном профессиональном образовании, базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается как лицам, имеющим среднее профессиональное образование, полученное по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

Приложение 2  
к Положению «О системе оплаты труда  
работников муниципальных учреждений,  
финансируемых за счет средств бюджета  
Муниципального образования поселок Стрельна»

**Тарифная сетка  
по оплате труда рабочих муниципальных учреждений**

Таблица 1

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

**Повышающие коэффициенты  
для расчета ставок (окладов) рабочих муниципальных учреждений**

Таблица 2

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1	Коэффициент специфики работы	Тип 1	0,80
		Тип 2	0,60
		Тип 3	0,40
		Тип 4	0,20
		Тип 5	0,10
2	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

Приложение 3  
к Положению «О системе оплаты труда  
работников муниципальных учреждений,  
финансируемых за счет средств бюджета  
Муниципального образования поселок Стрельна»

**Денежные выплаты молодым специалистам**

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
Молодые специалисты, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена		1500	

Приложение 4  
к Положению «О системе оплаты труда  
работников муниципальных учреждений,  
финансируемых за счет средств бюджета  
Муниципального образования поселок Стрельна»

**Критерии оценки эффективности труда работников муниципальных учреждений**

N пп	Показатели оценки эффективности труда	Критерии оценки эффективности труда	Примерный размер оценки показателей (в баллах)	Периодичность оценки
1	Выполнение муниципального задания учреждения (количественные показатели)	Выполнение свыше 99%	1,00	Ежегодно
		Выполнение от 95% до 99%	0,50	
2	Выполнение муниципального задания учреждения (качественные показатели)	Выполнение свыше 99%	1,00	Ежегодно
		Выполнение от 95% до 99%	0,50	
3	Процедуры закупок	Исполнение требований Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	0,35	Ежеквартально
4	Исполнение сметы расходов учреждения	Исполнение сметы расходов учреждения	0,35	Ежеквартально
5	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение заданий и поручений	0,35	Ежеквартально
6	Развитие кадрового потенциала	Своевременное повышение квалификации работников муниципального учреждения, своевременное проведение аттестации работников муниципального учреждения на соответствие занимаемой должности, установление квалификационных категорий, применение к работникам муниципального учреждения мер поощрения	0,35	Ежеквартально

7	Жалобы граждан в вышестоящие организации	Отсутствие обоснованных жалоб	0,35	Ежеквартально
8	Участие в различных конкурсах муниципальных учреждений	Участие	0,50	Разовая
		Занятие призового места	1,00	