

Постановление администрации города Оренбурга от 26 сентября 2016 г. N 2984-п "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Оренбурга" (с изменениями и дополнениями)

С изменениями и дополнениями от:

30 января, 7 сентября 2017 г., 20 февраля, 19 декабря 2018 г., 12 февраля, 20 декабря 2019 г., 10 марта 2020 г., 28 мая 2021 г., 10 ноября 2023 г.

В соответствии со [статьями 144, 145](#) Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ, руководствуясь [статьями 8, 33, 35](#) Устава муниципального образования "город Оренбург", принятого [решением](#) Оренбургского городского Совета от 28.04.2015 N 1015, и в целях упорядочения оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений города Оренбурга:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Оренбурга (далее - Положение) согласно [приложению](#).

2. Органам, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений, в срок до 01.10.2016 привести Положения по оплате труда работников в подведомственных муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений в соответствие с настоящим [Положением](#).

3. Финансовое обеспечение расходных обязательств города Оренбурга, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда.

4. Признать утратившим силу [постановление](#) главы города Оренбурга от 30.01.2009 N 607-п "О введении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Оренбурга".

5. Настоящее постановление вступает в силу после [официального опубликования](#) в газете "Вечерний Оренбург", подлежит размещению на [официальном сайте](#) администрации города Оренбурга.

6. Настоящее постановление подлежит передаче в уполномоченный орган исполнительной власти Оренбургской области для включения в областной регистр муниципальных нормативных правовых актов.

7. Поручить организацию исполнения настоящего постановления органам, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения.

Глава города Оренбурга

Е.С. Арапов

**Приложение
к постановлению администрации
города Оренбурга
от 26 сентября 2016 г. N 2984-п**

**Положение
об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных
и казенных учреждений города Оренбурга**

С изменениями и дополнениями от:

30 января, 7 сентября 2017 г., 20 февраля, 19 декабря 2018 г., 12 февраля, 20 декабря 2019 г., 10 марта 2020 г., 28 мая 2021 г., 10 ноября 2023 г.

1. Общие положения

Информация об изменениях:

Пункт 1.1 изменен с 12 марта 2020 г. - [Постановление администрации города Оренбурга от 10 марта 2020 г. N 288-п](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Оренбурга (далее - Положение) разработано в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливает единые принципы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Оренбурга (далее - муниципальные учреждения). Особенности, установленные системой оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере образования, культуры и физической культуры, утверждаются правовыми актами Администрации города Оренбурга.

Информация об изменениях:

Пункт 1.2 изменен с 16 ноября 2023 г. - [Постановление администрации города Оренбурга от 10 ноября 2023 г. N 1910-п](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными актами органов местного самоуправления.

В случае если функции и полномочия учредителя муниципального учреждения осуществляются Администрацией города Оренбурга непосредственно, то локальный нормативный акт учреждения об установлении оплаты труда работников (далее - локальный нормативный акт) утверждается руководителем по предварительному согласованию с заместителем Главы города Оренбурга - руководителем аппарата администрации города Оренбурга и финансовым управлением администрации города Оренбурга.

В случае если функции и полномочия учредителя муниципального учреждения осуществляются Администрацией города Оренбурга в лице администрации Южного округа города Оренбурга, администрации Северного округа города Оренбурга, Управления жилищно-коммунального хозяйства администрации города Оренбурга, управления по социальной политике администрации города Оренбурга, управления по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности администрации города Оренбурга, комитета потребительского рынка, услуг и развития предпринимательства администрации города Оренбурга, финансового управления администрации города Оренбурга, управления молодежной политики администрации города Оренбурга, департамента градостроительства и земельных отношений администрации города Оренбурга, департамента имущественных и жилищных отношений администрации города Оренбурга, локальный нормативный акт утверждается руководителем по предварительному согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, и финансовым управлением администрации города Оренбурга.

В случае если функции и полномочия учредителя муниципального казенного учреждения осуществляются Администрацией города Оренбурга в лице управления образования администрации города Оренбурга, управления по культуре и искусству администрации города Оренбурга, комитета по физической культуре и спорту администрации города Оренбурга, локальный нормативный акт утверждается руководителем по предварительному согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, и финансовым управлением администрации города Оренбурга.

В случае если функции и полномочия учредителя муниципального бюджетного или

автономного учреждения осуществляются Администрацией города Оренбурга в лице управления образования администрации города Оренбурга, управления по культуре и искусству администрации города Оренбурга, комитета по физической культуре и спорту администрации города Оренбурга, локальный нормативный акт утверждается руководителем по предварительному согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- [единого тарифно-квалификационного справочника](#) работ и профессий рабочих;
- [единого квалификационного справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней [комиссии](#) по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений включает размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования.

1.5. В трудовом договоре с работником предусматриваются условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Информация об изменениях:

[Пункт 1.6 изменен с 27 декабря 2019 г. - \[Постановление администрации города Оренбурга от 20 декабря 2019 г. N 3721-п\]\(#\)](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений устанавливаются локальным нормативным актом на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы.

1.7. Размеры, порядок и условия доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Размеры и условия осуществления доплат и надбавок стимулирующего характера определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом разрабатываемых в учреждениях формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, утверждаемых приказами руководителя учреждения.

1.9. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с [трудовым законодательством](#) и настоящим Положением.

1.10. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения после согласования с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного муниципального учреждения.

1.11. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного и автономного учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному учреждению из [областного бюджета](#), бюджета города Оренбурга и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.12. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на

календарный год исходя из объема доведенных до него главными распорядителями лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников данного учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет средств бюджета города Оренбурга, могут направляться муниципальным казенным учреждением на доплаты и надбавки стимулирующего характера (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.13. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Информация об изменениях:

Пункт 1.14 изменен с 12 марта 2020 г. - [Постановление администрации города Оренбурга от 10 марта 2020 г. N 288-п](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

1.14. На оплату труда работников учреждений могут направляться средства от иной приносящей доход деятельности в размере, не превышающем 50 процентов от общей суммы фактически поступивших средств.

В случае недостижения показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, поименованных в [Указе](#) Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", фактически поступившие средства от иной приносящей доход деятельности направляются на оплату труда в размере до 100 процентов от общей суммы.

Информация об изменениях:

Раздел 1 дополнен пунктом 1.15 с 3 июня 2021 г. - [Постановление администрации города Оренбурга от 28 мая 2021 г. N 1066-п](#)

1.15. Индексация заработной платы работникам муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством на основании решения Оренбургского городского Совета о бюджете города Оренбурга на соответствующий финансовый год и (или) иных муниципальных правовых актов, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

Информация об изменениях:

[Постановлением администрации города Оренбурга от 30 января 2017 г. N 263-п заголовок раздела 2 настоящего приложения изложен в новой редакции, вступающей в силу после официального опубликования названного постановления](#)

[См. текст заголовка в предыдущей редакции](#)

2. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника, ориентированного на результат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- премиальные выплаты.

2.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены надбавки:

- за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

- за участие в государственных программах, обеспечивающих дополнительное финансирование из вышестоящих бюджетов.

2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется устанавливать работникам муниципальных учреждений, в которых до введения новых систем оплаты труда, были установлены надбавки за выслугу лет (продолжительность непрерывной работы), стаж работы.

Информация об изменениях:

Пункт 2.4 изменен с 27 декабря 2019 г. - [Постановление администрации города Оренбурга от 20 декабря 2019 г. N 3721-п](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, определенными органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, на основании правового акта Администрации города Оренбурга.

2.5. К премиальным выплатам относятся:

- премия по итогам работы;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ (выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда).

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

2.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.7. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

2.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

2.9. Разработка формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Информация об изменениях:

Пункт 2.10 изменен с 1 марта 2018 г. - [Постановление администрации города Оренбурга от 20 февраля 2018 г. N 547-п](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

2.10. При отсутствии финансовых средств, в том числе средств бюджета города Оренбурга, руководитель муниципального учреждения приостанавливает выплаты стимулирующего характера, за исключением стимулирующих выплат работникам, размер окладов (должностных окладов) которых менее **минимального размера оплаты труда**.

При недостатке финансовых средств, в том числе средств бюджета города Оренбурга, руководитель Учреждения пересматривает размер выплат стимулирующего характера, за исключением стимулирующих выплат работникам, размер окладов (должностных окладов) которых

менее [минимального размера оплаты труда](#).

3. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

3.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре:

- руководителю муниципального учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения;
- заместителю руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения.

3.3. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и изменяется не чаще одного раза в год по итогам предшествующего года.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере кратном от 1 до 4.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10 - 40 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом показателей эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального учреждения. Показателями эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального учреждения являются:

- 1) выполнение показателей муниципального задания;
- 2) оценка качества финансового менеджмента;
- 3) оценка эффективности управления персоналом;
- 4) оценка исполнительской дисциплины.

3.5. Руководителям муниципальных учреждений, их заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- премия по итогам работы;
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

3.6. Премия по итогам работы руководителям муниципальных учреждений выплачивается на основании муниципального правового акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципального учреждения. Условия и критерии премирования руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

3.7. При премировании руководителей муниципальных учреждений необходимо использовать показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений, которые

должны характеризовать:

- 1) основную деятельность учреждения, заключающуюся в:
 - выполнении муниципального задания;
 - обеспечении реализации "дорожной карты" по экономической деятельности;
 - обеспечении комплексной безопасности учреждения;
 - осуществлении инновационной деятельности;
 - обеспечении информационной открытости учреждения;
- 2) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину учреждения (руководителя) касающиеся:
 - своевременности представления отчетов о результатах деятельности учреждения;
 - целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;
 - снижения (отсутствия) необоснованной кредиторской задолженности;
 - целевого и эффективного использования внебюджетных средств;
- 3) деятельность учреждения (руководителя), направленную на работу с персоналом, в части:
 - укомплектованности муниципального учреждения работниками основного персонала;
 - соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения;
 - доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с "дорожной картой" по экономической деятельности.

Информация об изменениях:

Пункт 3.8 изменен с 27 декабря 2019 г. - [Постановление администрации города Оренбурга от 20 декабря 2019 г. N 3721-п](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

3.8. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям муниципальных учреждений и выплачивается исходя из следующих критериев:

- 1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- 2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений Администрации города Оренбурга;
- 3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);
- 4) проведение мероприятий, направленных на получение дохода от иной приносящей доход деятельности учреждения, предусмотренной учредительными документами;
- 5) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа муниципального учреждения.

3.9. Решение об установлении руководителю муниципального учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения.

Информация об изменениях:

[Постановлением администрации города Оренбурга от 30 января 2017 г. N 263-п в пункт 3.10 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу после \[официального опубликования\]\(#\) названного постановления](#)

[См. текст пункта в предыдущей редакции](#)

3.10. Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, приостанавливает выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения при отсутствии финансовых средств.

Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя муниципального учреждения пересматривает размер выплат стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения при недостатке финансовых средств.