



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЗВЕРЕВО

Ростовской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«26» 12 2016 г.

№ 1229

г. Зверев

Об оплате труда работников
Муниципального казенного
учреждения «Управление
жилищно-коммунального
хозяйства» города Зверев

В соответствии с решением городской Думы города Зверев от 30.10.2008г. №383 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», в целях совершенствования системы оплаты труда, руководствуясь ст.ст. 16, 17 Федерального закона от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ст.ст. 3, 28 Устава муниципального образования «Город Зверев»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.1. Утвердить положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление жилищно-коммунального хозяйства» города Зверев согласно приложению №1.

2. Финансовое обеспечение расходных обязательств муниципального образования «Город Зверев», связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МКУ «УЖКХ» города Зверев в части оплаты труда работников.

3. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования на официальном сайте Администрации города Зверев, но не ранее 1 января 2017 года.

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Главы Администрации города Зверев М.В. Бербеко.

Мэр города Зверев

Постановление выносит
заместитель Главы Администрации
города Зверев М.В. Бербеко



И.Ю. Зюзин

Положение

об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения
«Управление жилищно-коммунального хозяйства» города Зверево

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление жилищно-коммунального хозяйства» города Зверево (далее – учреждение) включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКТ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы, работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. 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.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения.

2.1. Установление должностных окладов (ставок заработной платы).

2.1.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры должностных окладов и ставок заработной платы устанавливаются локальными нормативными актами казенного учреждения самостоятельно, но не ниже минимальных, установленных настоящим примерным положением.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

2.1.2. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица №1

Минимальные размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	секретарь	4538
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	инспектор	4994
2-й квалификационный уровень	старший инспектор	5246
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	юрисконсульт	5771
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6055
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6356
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6672

2.1.3. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры должностных окладов

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	Специалист	4401
2	Специалист 2 категории	5451

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда;

3.1.2. 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).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников утверждается Перечень должностей (профессий), по которым с учетом конкретных условий труда устанавливается доплата за выполнение работ с вредными и (или) иными особыми условиями труда.

3.6. Конкретный размер доплаты за выполнение работ с вредными и (или) иными особыми условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях, при этом если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.7. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в процентах к должностному окладу, при этом их размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Установление доплат производится за:

3.9.1. совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда

заработной платы по вакантной должности (включая выплаты компенсационного характера);

3.9.2. исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах фонда заработной платы по должности временно отсутствующего работника.

3.10. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.11. Повышенная оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. При суммированном учете рабочего времени часы работы в нерабочие праздничные дни, оплаченные в двойном размере, не включаются в количество сверхурочных часов.

3.12. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет:

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

- не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.13. Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.14. Средства на осуществление компенсационных выплат, установленных пунктами 3.4, 3.12 настоящего Положения, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливается работникам учреждения до 100 процентов должностного оклада в пределах фонда оплаты труда:

Конкретные размеры и порядок осуществления выплаты утверждаются руководителем учреждения в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утверждёнными локальным нормативным актом, с учётом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в размере до 40 процентов от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего финансового года.

4.5.1. Выплата к должностному окладу за качество выполняемых работ устанавливается служащим с учётом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.6. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях. Размеры выплаты за выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в государственном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы.

Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учётом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте с учётом мнения представительного органа работников.

4.7.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.7.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Средства на осуществление выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Выплата премии осуществляется за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда.

**Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя
учреждения, его заместителя и главного бухгалтера,
включая порядок определения окладов, размеры и условия
осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается согласно таблице № 3.

Таблица № 3

Размер должностного оклада директора учреждения

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
------------------------	-------------------------------------

Директор	14700

5.3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с приказом руководителя.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего приложения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.8. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (филиала) (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера).

Размеры предельной кратности дохода руководителя учреждения определяются в соответствии с таблицей № 4.

Таблица № 4

Размеры предельной кратности дохода
руководителя учреждения

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Предельная кратность
До 50	до 3,0

Конкретный размер кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельная кратность доходов заместителя руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель учреждения и главный бухгалтер.

Управляющий делами
Администрации города Зверев



М.О. Конькова