

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БАРНАУЛА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25.11.2013

№3591

**Об утверждении Примерного положения о системе
оплаты труда работников муниципального казенного
учреждения «Служба по техническому обеспечению
деятельности органов местного самоуправления города»**

{в редакции:

постановления от 06.05.2014 г. № 927;

постановления от 28.05.2014 г. № 1097;

постановления от 05.06.2015 г. № 930;

постановления от 29.09.2017 № 2019}

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города от 21.03.2013 № 927 «О создании муниципального казенного учреждения «Служба по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления города»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Служба по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления города» (далее – муниципальное учреждение) (приложение).

2. Комитету по финансам, налоговой и кредитной политике (Тиньгаева Н.А.) осуществлять финансирование расходов на оплату труда работников муниципального учреждения в пределах средств, предусмотренных в бюджете города.

3. Комитету по управлению муниципальной собственностью города Барнаула (Фоминых С.Н.) разработать и утвердить Положение о результатах деятельности муниципального учреждения и критериях оценки руководителя муниципального учреждения.

4. Пресс-центру (Павлинова Ю.С.) опубликовать постановление в газете «Вечерний Барнаул» и разместить на официальном Интернет-сайте города Барнаула.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы администрации города, руководителя аппарата Франка В.Г.

Пункт 5 {в редакции постановления от 29.09.2017 № 2019}

Глава администрации города И.Г. Савинцев

Приложение

к постановлению администрации
города от 25.11.2013 № 3591

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения
«Служба по техническому обеспечению деятельности органов местного
самоуправления города»**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Служба по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления города» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Служба по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления города» (далее – Учреждение), финансируемого за счет средств бюджета города Барнаула.

1.2. Положение определяет систему оплаты труда работников Учреждения.

Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников;
- рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – оклады (ставки));
- порядок установления окладов (ставок);
- порядок выплат компенсационного характера;
- порядок выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- полномочия руководителя Учреждения;
- условия выплаты материальной помощи.

1.3. Положение соответствует единым принципам оплаты труда работников на основе применения рекомендуемых минимальных должностных окладов руководителей и специалистов и рекомендуемых минимальных ставок по профессиям рабочих, выплат компенсационного и стимулирующего характера, государственным гарантиям по оплате труда и нормативным правовым актам администрации города Барнаула.

1.4. Система оплаты труда устанавливает:

- зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;
- индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы;
- повышение качества услуг и результативность работы.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.3. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых Учреждению на текущий финансовый год, за счет средств бюджета города.

2.5 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части), 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.

Пункт 2.5 {в редакции постановления от 29.09.2017 № 2019}

2.6. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного

Региональным соглашением о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на 2016-2018 годы.

Пункт 2.6 {в редакции постановления от 29.09.2017 № 2019}

3. Порядок установления окладов (ставок)

3.1. Размер окладов (ставок) работникам устанавливает руководитель на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалифицированным группам согласно требованиям к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ (приложения 1, 2).

3.2. Отнесение должностей рабочих и служащих к профессионально-квалификационным группам производится на основе приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; Абзац {в редакции постановления от 06.05.2014 г. № 927}

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости работников на этих местах.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда

Пункт 4.2 {в редакции постановления от 29.09.2017 № 2019}

4.3. Доплата за работу в ночное время в период с 22:00 часов до 6:00 часов устанавливается в размере не ниже 20% часовой тарифной ставки (оклада) (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся в установленном порядке к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4.9. Расширение зоны обслуживания предполагает выполнение работы по аналогичной должности (профессии). Согласно трудовому законодательству Российской Федерации, с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания. Размер доплаты за совмещение устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

4.10. Районный коэффициент устанавливается в размере, определяемом в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.11. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера и порядок их установления определяются руководителем Учреждения, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Барнаула.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере не менее 30% от общего фонда оплаты труда.

5.2. К должностному окладу работников Учреждения могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

надбавка за сложность и напряженность работы;

надбавка за классность водителей;

премия по итогам работы;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

надбавка водителям автомобилей за безаварийность. Абзац введен {постановлением от 28.05.2014 г. № 1097}

5.3. Конкретный размер ежемесячной надбавки за сложность и напряженность устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в размере, не превышающем 30% от оклада (ставки);

5.4. Водителям автомобилей устанавливается надбавка за классность в размере до 25% должностного оклада и надбавка за безаварийность в размере до 20% должностного оклада.

Присвоение классности водителям и выплата надбавки за безаварийность производится на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с Порядком присвоения классности водителям транспортных средств и выплаты им надбавки за безаварийность, утвержденным руководителем Учреждения.

Пункт 5.4. {в редакции постановления от 28.05.2014 г. № 1097}

5.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут выплачиваться премии:

по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);
единовременная денежная премия.

5.6. Конкретный размер премии по итогам работы определяется руководителем Учреждения в процентах к окладу (ставке) в соответствии с критериями, утвержденными руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

При разработке критериев учитываются следующие показатели:

личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед коллективом;

надлежащее и качественное выполнение функций, предусмотренных должностными инструкциями;

своевременное и качественное выполнение планов работы;

соблюдение порядка ведения делопроизводства, учета и сроков предоставления отчетности, контрольных заданий;

соблюдение трудовой дисциплины.

5.7. Единовременная денежная премия выплачивается руководителем Учреждения в целях обеспечения заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы, за продолжительную и безупречную работу, выполнения заданий особой важности, сложности или срочности за счет экономии фонда оплаты труда

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается.

5.8. Лишение премии полностью или частично производится за тот расчетный период, в котором было обнаружено нарушение, что оформляется приказом руководителя Учреждения.

5.9. Лицам, проработавшим неполный месяц, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.10. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера и порядок их установления определяются руководителем Учреждения, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Барнаула.

6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения устанавливается при заключении трудового договора с комитетом по управлению муниципальной собственностью города Барнаула по согласованию с комитетом по развитию предпринимательства, потребительскому рынку и вопросам труда в соответствии с установленными требованиями квалификации, а его заместителей и главного бухгалтера - руководителем Учреждения по согласованию с комитетом по управлению муниципальной собственностью города Барнаула

6.2. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется комитетом по управлению муниципальной собственностью города Барнаула, и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Пункт 6.2 {в редакции постановления от 29.09.2017 № 2019}

6.3 Должностной оклад руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре на 50-60% выше средних размеров окладов работников Учреждения, отнесенных к перечню профессиональных квалификационных групп.

6.4. Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру предусматриваются выплаты стимулирующего характера согласно разделу 5 Положения.

6.5. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения ежеквартально устанавливается приказом комитетом по управлению муниципальной собственностью города Барнаула с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности деятельности Учреждения.

6.6. Зарплата руководителя Учреждения не может быть выше пятикратного размера средней заработной платы работников Учреждения.

6.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.»;

Пункт 6.7 {в редакции постановления от 29.09.2017 № 2019}

6.8. Размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру ежеквартально устанавливается приказом руководителя Учреждения по согласованию с комитетом по управлению муниципальной собственностью города Барнаула.

7. Полномочия руководителя Учреждения

7.1. Руководитель Учреждения:

утверждает структуру и штатное расписание Учреждения;

определяет размеры должностных окладов (ставок);

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом, что устанавливает в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору;

7.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда, в Учреждении сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

8. Материальная помощь

8.1. Работнику выплачивается материальная помощь: в связи с заключением брака, рождением ребенка, смертью близкого родственника (жена, муж, сын, дочь, отец, мать), утратой личного имущества в результате несчастного случая в размере не более одного должностного оклада.

При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск работникам выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада. Абзац введен {постановлением от 28.05.2014 г. № 1097}

8.2. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

8.3. Условия выплаты материальной помощи устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя.

8.4. На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

Первый заместитель главы администрации города, руководитель аппарата П.Д. Фризен

Приложение 1

к Положению о системе оплаты

труда работников муниципального

казенного учреждения «Служба

по техническому обеспечению деятельности

{в редакции постановления от 05.06.2015 г. № 930}

ПЕРЕЧЕНЬ профессиональных квалификационных групп специалистов и служащих

№ п/п	Наименование должности	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (руб.)
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общотраслевые должности служащих второго уровня»	
1.1.	Первый квалификационный уровень	6 200
	Диспетчер, оператор диспетчерской службы	
1.2.	Второй квалификационный уровень	8 000
	Заведующий канцелярией, заведующий хозяйством	
1.3.	Четвертый квалификационный уровень	10 000
	Механик	
1.4.	Пятый квалификационный уровень	15 000
	Начальник гаража	
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общотраслевые должности служащих третьего уровня»	
2.1.	Первый квалификационный уровень	11 100
	Бухгалтер, инженер, специалист, экономист, программист	
2.2.	Второй квалификационный уровень	12 000
	Юрисконсульт	
2.3.	Четвертый квалификационный уровень	12 500
	Ведущие: бухгалтер, инженер, специалист, экономист, программист	
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общотраслевые должности служащих четвертого уровня»	

3.1.	Первый квалификационный уровень	15 000
	Начальник отдела	

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального
казенного учреждения «Служба по
техническому обеспечению деятельности

**ПЕРЕЧЕНЬ
профессиональных квалификационных групп профессий рабочих**

№ п/п	Наименование должности	Рекомендуемый минимальный должностной оклад (руб.)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общотраслевые должности рабочих первого уровня»	
1.1.	Первый квалификационный уровень: Гардеробщик, дворник,	4 200
1.2.	Второй квалификационный уровень Вахтер, сторож, уборщик служебных помещений	4 600
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общотраслевые должности рабочих второго уровня»	
2.1.	Первый квалификационный уровень: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6 000
2.2.	Второй квалификационный уровень: Слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер линейных средств связи, электромонтер охранно-пожарной сигнализации	7 000
2.3.	Третий квалификационный уровень: Водитель автомобиля	8 050