



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

администрации

Петропавловск – Камчатского городского округа

От 01.07.2015 № 1557

Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету городского хозяйства администрации Петропавловск-Камчатского городского округа

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 25.10.2013 № 3083 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету городского хозяйства администрации Петропавловск-Камчатского городского округа, согласно приложению.

2. Аппарату администрации Петропавловск-Камчатского городского округа опубликовать настоящее постановление в газете «Град Петра и Павла» и разместить на официальном сайте администрации Петропавловск-Камчатского городского округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.07.2015.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации Петропавловск-Камчатского городского округа – председателя Комитета городского хозяйства администрации Петропавловск-Камчатского городского округа.

Первый заместитель
Главы администрации
Петропавловск-Камчатского
городского округа В.Ю. Иваненко

**Примерное положение
о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений,
подведомственных Комитету городского хозяйства администрации
Петропавловск-Камчатского городского округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету городского хозяйства администрации Петропавловск-Камчатского городского округа, (далее – Примерное положение) разработано в целях упорядочения оплаты труда, обеспечения единого подхода к системе организации оплаты труда, а также обеспечения социальных гарантий, защиты трудовых прав и стимулирования труда работников и определяет основы системы оплаты труда и порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных казенных (автономных) учреждений, подведомственных Комитету городского хозяйства администрации Петропавловск-Камчатского городского округа (далее – Учреждения) и включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклад) профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждений.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1.3.1 единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.3.2 единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.3.3 государственных гарантий по оплате труда;

1.3.4 окладов, ставок заработной платы по ПКГ;

1.3.5 Положения об установлении отраслевых систем оплаты труда

работников муниципальных учреждений Петропавловск-Камчатского городского округа, утвержденного постановлением администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 25.10.2013 № 3083;

1.3.6 настоящего Примерного положения;

1.3.7 мнения представительного органа работников;

1.3.8 рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.3.9 регионального соглашения о минимальной заработной плате в Камчатском крае.

1.4. Фонд оплаты труда рассчитывается каждым Учреждением по согласованию с Комитетом городского хозяйства администрации Петропавловск-Камчатского городского округа (далее – отраслевой орган), исходя из объема лимитов бюджетных обязательств Петропавловск-Камчатского городского округа (далее – городского округа) на соответствующий финансовый год и плановый период и иной приносящей доход деятельности Учреждения за счет:

- средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, рассчитанной с учетом нормативных затрат на оказание муниципальных услуг и нормативных затрат на содержание муниципального имущества;

- средств бюджета городского округа на выплату заработной платы работников казенных учреждений;

- средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения, направленных на оплату труда.

1.5. Учреждения вправе направлять средства фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера. При этом в первую очередь обеспечиваются выплаты гарантированной части оплаты труда - оклада (должностного оклада), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника.

1.6. Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей и руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Для определения размеров и видов оплаты труда в зависимости от выполняемых должностных обязанностей используется отнесение к категориям работников в соответствии с Единым тарифно-

квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, при этом учитываются отраслевые особенности оплаты труда работников бюджетной сферы, которые предусматриваются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, принятыми во исполнение этих федеральных законов, законами и иными правовыми актами Камчатского края, муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Рекомендуемые размеры окладов работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ настоящего Примерного положения, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих, и рассчитываются как произведение минимального размера окладов в ПКГ на размер повышающего коэффициента в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в соответствии с приложением.

Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Профессии рабочих и должности служащих Учреждения сгруппированы в ПКГ по следующим критериям:

2.2.1 должности руководителей структурных подразделений Учреждения, требующие наличия высшего профессионального образования;

2.2.2 должности служащих из числа работников Учреждения, требующие наличия высшего или среднего профессионального образования;

2.2.3 профессии рабочих и должности служащих Учреждения, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

2.2.4 профессии рабочих и должности служащих Учреждения, которые не требуют наличие профессионального образования.

2.3. Размер окладов работников Учреждения может увеличиваться (индексироваться) в соответствии с решением о бюджете Петропавловск-Камчатского городского округа.

2.4. Оплата труда работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с отраслевым органом и включает в себя должности работников Учреждения в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, привлекать работников на условиях срочного трудового договора.

2.7. Настоящее положение распространяется на работников Учреждения как по основному месту работы, так и работающих по внешнему и внутреннему совмещению на основании заключенных с Учреждением договоров.

2.8. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливается выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

2.9. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

2.10. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

2.11. Формирование годового фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений производится в пределах утвержденной численности работников с учетом финансовых средств для следующих выплат:

- оклада работников, установленного на основании профессиональных квалификационных групп согласно приложению в размере 12 окладов в год;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере 3-х окладов в год;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в размере 3-х окладов в год;
- премии по основным результатам деятельности в размере 11 окладов в год.

2.12. Годовой фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента и надбавок за работу в районах Крайнего Севера.

3. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

3.1. Оплата труда руководителей Учреждения согласно Трудовому кодексу Российской Федерации осуществляется в соответствии с заключенным трудовым договором с работодателем.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

3.2. Оплата труда руководителей учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с трудовым договором, критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются отраслевым органом. Условия и критерии определения стимулирующих выплат руководителю Учреждения определяется правовым актом отраслевого органа.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3.5. Выплаты компенсационного характера заместителей руководителей, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Камчатского края, Петропавловск-Камчатского городского округа, содержащими нормы трудового права с учетом раздела 4 настоящего Примерного положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются с учетом требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются с учетом требований статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом требований статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с законодательством.

4.3. В порядке и размерах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Примерным положением работникам Учреждения рекомендуется устанавливать следующие компенсационные выплаты:

- за работу в ночное время (за каждый час работы с 22 часов до 06 часов утра).

Рекомендуемый размер доплаты – 35 процентов части оклада за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

- водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день до 25 процентов от оклада;

- водителям легковых автомобилей за работу в ночное время 35 процентов от оклада;

- за выполнение работ в неблагоприятных условиях труда, тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, определенными в соответствии с действующим законодательством;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- надбавка водителям за классность (за фактически отработанное в качестве водителя время): водителям легковых и грузовых автомобилей первого класса – 25 процентов от оклада, водителям легковых и грузовых автомобилей второго класса – 10 процентов от оклада.

Основанием для этих выплат является локальный правовой акт Учреждения.

4.4. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в соответствии со статьями 146, 147, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам Учреждения при совмещении ими профессий (должностей).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом выполнения дополнительного объема работ.

4.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения 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 Учреждения в случае увеличения установленного 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. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты устанавливаются статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным правовым актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.10. Доплата за классность выплачивается за время работы в качестве водителя. При выплате доплаты следует учитывать, что квалификации третьего, второго, первого класса может быть присвоена водителю при наличии права управления определенными категориями транспортных средств:

- 3 класс – категории «В» или «С», или только «Д»;
- 2 класс – категории «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»);
- 1 класс – категории «В», «С», «Д» и «Е».

Квалификация второго класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля третьего класса в данном Учреждении, а квалификация первого класса – при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля второго класса в данном Учреждении.

4.11. К заработной плате работников Учреждения применяются:

4.11.1 районный коэффициент;

4.11.2 процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных правовых актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.12. Работникам учреждений могут устанавливаться иные виды и размеры компенсационных выплат в соответствии с положениями, утвержденными руководителями Учреждений, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год. Основанием для этих выплат является локальный правовой акт Учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Критерии оценки деятельности работников Учреждения, порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются коллективным договором, соглашением, локальными правовыми актами Учреждений.

5.2. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом деятельности учреждения и наличия финансовых средств.

5.3. Качественные и количественные показатели определяются для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится.

5.4. Работникам Учреждений устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в соответствии с продолжительностью работы в отрасли;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Работникам Учреждений выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в соответствии с продолжительностью работы в отрасли в следующих размерах:

Период установления выплаты	Размер, в процентов к окладу
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

5.6. Условия и размеры установления премирования устанавливаются Положением об оплате труда, утвержденным руководителями Учреждений, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений на текущий финансовый год. Основанием для этих выплат является локальный правовой акт Учреждения.

5.7. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих

должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- проявление творческой инициативы в работе;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

5.8. Премия по результатам работы за месяц максимальным пределом не ограничивается, устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год. Премия начисляется на должностной оклад без учета доплат и надбавок.

5.9. Премирование за выполнение особо важных и сложных заданий производится работникам Учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5.10. Премияльные выплаты работникам Учреждений в связи с юбилеем, присвоением почетного звания, награждением правительственной наградой или почетной грамотой, достижением пенсионного возраста, к юбилейным датам трудового коллектива, к профессиональным праздникам, Международному женскому дню, Дню защитника Отечества выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером данная премия не ограничена.

5.11. Премия за качество выполненных работ устанавливается работникам Учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении своих трудовых функций, повышения уровня ответственности за порученный участок работы.

При установлении данных выплат учитываются:

- добросовестное, ответственное отношение к работе;
- отсутствие претензий (рекламаций) к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;
- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;
- соблюдение установленных сроков выполнения работ, услуг;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

5.12. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам Учреждения единовременно при награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Камчатского края, органов

местного самоуправления Петропавловск-Камчатского городского округа выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером данная премия не ограничена.

5.13. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при условии:

- отсутствия замечаний по работе с документами;
- соблюдения норм профессиональной этики;
- выполнения поставленных задач с проявлением инициативы;
- наличия высокого уровня исполнительской дисциплины;
- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- непосредственного участия в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.14. Премирование работников Учреждений производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений на текущий финансовый год. Конкретный размер премии определяется в процентном отношении к окладу работника Учреждения.

6. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

6.1. В рамках экономии фонда оплаты труда работникам учреждения, в том числе руководителю Учреждения, может быть:

6.1.1 оказана материальная помощь в связи со смертью супруга (супруги), близких родственников (детей, родителей), бракосочетанием, рождением ребенка.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимают руководители Учреждений на основании письменного заявления работника, в соответствии с Положением о стимулировании работников Учреждения, утверждаемым локальным правовым актом, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.1.2 единовременное поощрение работников муниципальных учреждений, проработавших в данном учреждении не менее 15 лет в связи с выходом на пенсию.

Выплата единовременной материальной помощи работникам производится в пределах фонда оплаты труда и ее конкретный размер работнику устанавливается локальными правовыми актами Учреждения.

Приложение
к Примерному положению о системе
оплаты труда работников муниципальных
учреждений, подведомственных Комитету
городского хозяйства администрации
Петропавловск-Камчатского городского
округа

**Рекомендуемые размеры окладов
работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету
городского хозяйства администрации Петропавловск-Камчатского
городского округа**

Показатели	Размеры окладов, рублей	Квалификационный уровень	Повышающ ий коэффицие нт
должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) «Общепромышленные должности служащих первой группы»	3 981,25 – 4 140,50	1 уровень 2 уровень	1,00000 1,04000
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второй группы»	4 877,25 – 5 416,25	1 уровень 2 уровень 3 уровень	1,00000 1,11015 1,11051
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьей группы»	5 992,00 - 7 962,50	1 уровень 2 уровень 3 уровень 4 уровень	1,00000 1,10164 1,20940 1,32886
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертой группы»	8 751,75 - 11 191,25	1 уровень 2 уровень 3 уровень 4 уровень 5 уровень	1,00000 1,09818 1,18373 1,18476 1,27874
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих пятой группы»	11 912,50 - 15 065,75	1 уровень 2 уровень 3 уровень 4 уровень 5 уровень	1,00000 1,01173 1,08988 1,17450 1,26470