



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

08.12.2016 г.

№ 2468

Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципального учреждения, в отношении которого Комитет по управлению жилищным фондом администрации Петропавловск-Камчатского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя

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 муниципального учреждения, в отношении которого Комитет по управлению жилищным фондом администрации Петропавловск-Камчатского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя, согласно приложению.

2. Управлению делами 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.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя Комитета по управлению жилищным фондом администрации Петропавловск-Камчатского городского округа.

Временно исполняющий
полномочия Главы
Петропавловск-Камчатского
городского округа В.Ю. Иваненко

**Примерное положение
о системе оплаты труда работников муниципального учреждения,
в отношении которого Комитет по управлению жилищным фондом
администрации Петропавловск-Камчатского городского округа
осуществляет функции и полномочия учредителя**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального учреждения, в отношении которого Комитет по управлению жилищным фондом администрации Петропавловск-Камчатского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя, (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 муниципального учреждения, в отношении которого Комитет по управлению жилищным фондом администрации Петропавловск-Камчатского городского округа осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – Учреждение), и включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц (далее – оклад) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

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 и изменяется 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 обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

1.3.4 профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

1.3.5 окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц по ПКГ;

1.3.6 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;

1.3.7 настоящего Примерного положения;

1.3.8 мнения представительного органа работников;

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

1.3.10 регионального соглашения о минимальной заработной плате в Камчатском крае.

1.4. Фонд оплаты труда формируется исходя из размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, рассчитанной с учетом нормативных затрат на оказание муниципальных услуг и нормативных затрат на содержание имущества, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Учреждение 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 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 Учреждения

2.1. Размеры окладов работников Учреждения 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 наличия профессионального образования.

2.3. Повышение размеров должностных окладов работников Учреждения производится в соответствии с решением о бюджете Петропавловск-Камчатского городского округа. При увеличении (индексации) размеров должностных окладов, его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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 Учредителем и включает в себя должности работников Учреждения в соответствии с разделами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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

2.8. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются 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. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), предельным размером не ограничивается и не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

2.11.1 оклада работников, установленного штатным расписанием на основании профессиональных квалификационных групп, согласно приложению в размере 12 окладов в год;

2.11.2 выплат компенсационного характера за исключением выплат, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями в размере 2,1 окладов в год по всем должностям, включенным в расчет годового фонда оплаты труда;

2.11.3 выплат стимулирующего характера (в расчете на год), включающие в себя:

- выплаты за выслугу лет - в размере 3,6 окладов по всем должностям, включенным в расчет годового фонда оплаты труда;

- премиальные выплаты по итогам работы в размере 20,4 окладов по всем должностям, включенным в расчет годового фонда оплаты труда;

- премиальные выплаты по итогам работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в размере не менее 21,6 окладов по всем должностям, включенным в расчет годового фонда оплаты труда. Учреждение вправе увеличить размер выплат, включаемых в расчет годового фонда оплаты труда на текущий финансовый год, в случае увеличения в текущем финансовом году объемов платных услуг в натуральных показателях. Конкретный размер выплат, включаемых в расчет годового фонда оплаты труда на текущий финансовый год, превышающих 21,6 окладов, утверждается Учредителем.

Премиальные выплаты по итогам работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не включаются при расчете размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

2.11.4 ежемесячную материальную помощь в размере 3 окладов по всем должностям, включенным в расчет годового фонда оплаты труда.

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

3. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

Предельное соотношение соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

3.2. Оплата труда руководителя 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.

Условия и критерии определения стимулирующих выплат руководителю Учреждения определяются правовым актом Учредителя.

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

Предельное соотношение соотношения средней заработной платы заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера и работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

3.5. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру 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, коллективным договором с учетом раздела 4 настоящего Примерного положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей 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 работах с вредными и (или) опасными 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 Российской Федерации.

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.

4.3. 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);

- за ненормированный рабочий день.

4.3.1 Рекомендуемый размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за час работы) за час работы работника.

4.3.2 Рекомендуемый размер повышения оплаты труда за ненормированный рабочий день водителям легковых автомобилей составляет до 25 процентов от оклада (должностного оклада).

Основанием для этих выплат является локальный правовой акт Учреждения.

4.4. Порядок начисления и выплаты доплат за совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается локальным правовым актом Учреждения.

4.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты устанавливается статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. К заработной плате работников Учреждения применяются:

4.6.1 районный коэффициент;

4.6.2 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».

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.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников, измеряемые качественными и количественными показателями, определяются правовыми актами Учреждения с учетом специфики деятельности Учреждения.

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

5.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Работникам Учреждения выплаты за выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

Выслуга лет	Размер в процентах к окладу
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается локальным правовым актом Учреждения.

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы могут производиться за соответствующий период времени (месяц, год) и выплачиваться работникам Учреждения пропорционально его вкладу в полученный результат деятельности Учреждения.

5.7. Порядок начисления и выплаты работникам Учреждения премии по итогам работы устанавливается Положением об оплате труда, утвержденным руководителем Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на текущий финансовый год, а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения, направленных на оплату труда. Основанием для этих выплат является локальный правовой акт Учреждения.

5.8. 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.

5.9. Премия по результатам работы 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.

5.10. Премирование по итогам работы за месяц, год производится при наличии экономии фонда оплаты труда в целях обеспечения материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы.

Размер премирования по итогам работы за месяц, год может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Порядок начисления и выплаты работникам Учреждения премии по итогам работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается локальным правовым актом Учреждения.

5.11. Работникам Учреждения в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды единовременных поощрительных выплат:

- единовременные выплаты в связи с юбилеем;
- единовременные выплаты в связи с присвоением почетного звания, награждением правительственной наградой или почетной грамотой;
- единовременное поощрение работников Учреждения за долголетнюю и плодотворную работу в органах и учреждениях, финансируемых из бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа, не менее 15 лет в связи с выходом на пенсию.

Порядок начисления и выплаты работникам Учреждения единовременных поощрительных выплат устанавливается Положением об оплате труда, утвержденным руководителем Учреждения, в пределах фонда оплаты труда. Основанием таких выплат является локальный акт Учреждения.

5.12. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются 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 со стороны заказчиков и потребителей;
- соблюдение установленных сроков выполнения работ;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в соответствующем порядке в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

5.13. Качество работы водителей транспортных средств может учитываться в форме выплат за классность:

- водителям второго класса – 10 процентов;
- водителям первого класса – 25 процентов.

Основанием для этих выплат является локальный правовой акт Учреждения.

Выплата за классность выплачивается за время работы в качестве водителя. При выплате 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.

5.14. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность его работы, определенных руководителем 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 оказана единовременная материальная помощь в связи со смертью близких родственников, бракосочетанием, рождением ребенка, тяжелым материальным положением.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, утвержденным локальным правовым актом.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает Учредитель.

Приложение
к Примерному положению о системе
оплаты труда работников
муниципального учреждения,
в отношении которого Комитет по
управлению жилищным фондом
администрации Петропавловск –
Камчатского городского округа
осуществляет функции и полномочия
учредителя

**Рекомендуемые размеры окладов работников муниципального
учреждения, в отношении которого Комитет по управлению жилищным
фондом администрации Петропавловск-Камчатского городского округа
осуществляет функции и полномочия учредителя**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Оклад
Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) - «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Уборщик производственных помещений	2 379,00
		Курьер	2 379,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Кассир	3 111,00
		Секретарь	3 111,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	Техник	3 443,00
	2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией	3 792,00
		Заведующий хозяйством	3 792,00
	3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	4 160,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	Бухгалтер	4 164,00
		Бухгалтер-кассир	4 164,00
		Экономист	4 164,00
		Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	4 164,00
		Юрисконсульт	4 164,00

	2 квалификационный уровень	Бухгалтер 2-ой категории	4 575,00
	3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1-ой категории	5 523,00
		Специалист по кадрам 1-ой категории	5 523,00
		Специалист по маркетингу 1-ой категории	5 523,00
		Технолог 1-ой категории	5 523,00
		Инженер-электроник 1 категории	5 523,00
		Программист 1 категории	5 523,00
	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	5 957,00
		Ведущий технолог	5 957,00
		Ведущий юристконсульт	5 957,00
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	7 460,00	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	Начальник информационно-технического отдела	7 465,00
		Начальник юридического отдела	7 465,00