

АДМИНИСТРАЦИЯ МИРНОГО
Муниципальное образование «Мирный»
Архангельская область
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 21 » июля 2011 г.

№ 1543

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных
МУ «Управление архитектуры, строительства и ЖКХ»**

В целях реализации постановления администрации Мирного от 22.10.2010 года № 2121 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений», администрация Мирного **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных МУ «Управление архитектуры, строительства и ЖКХ».

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01 ноября 2010 года.

3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Мирного Майдановича И.В.

Глава администрации Мирного

О.Л. Смирнов

Утверждено
постановлением администрации
Мирного
от « 21 » июля 2011 года № 1543

Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных МУ «Управление архитектуры, строительства и ЖКХ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных МУ «Управление архитектуры, строительства и ЖКХ» (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных МУ «Управление архитектуры, строительства и ЖКХ» (далее – Учреждения), повышения эффективности оказания муниципальных услуг, на основе Трудового кодекса Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Архангельской области, а также Положения о переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, утверждённого постановлением администрации Мирного от 22.10.2010 года № 2121.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждений.

1.3. Оплата труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) базовых окладов;
- д) перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных Учреждениях;
- е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
- ж) мнения соответствующего представительного органа работников.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

1.5. Положение включает в себя:

порядок определения базовых окладов работников Учреждения;
перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
порядок и размеры оплаты труда начальника Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера;
порядок, размер и условия выплаты материальной помощи.

2. Порядок определения базовых окладов работников Учреждений

2.1. Базовые оклады работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и приведены в Приложении 1, являющимся неотъемлемой частью настоящего Положения.

2.2. Применение повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад).

2.3. Размеры заработной платы работникам устанавливаются начальником Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.5. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по профессиональным квалификационным группам для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются начальником Учреждения от 0,1 до 0,5 в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по профессиональным квалификационным группам для соответствующих квалификационных уровней фиксируются в Приложении 2 к настоящему Положению.

2.6. Руководитель Учреждения может устанавливать работникам персональный повышающий коэффициент. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат за исключением выплат за работу в местности с особыми климатическими условиями.

2.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику на определенный период времени и с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой

работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы.

2.8. Решение о введении повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим ПКГ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами в сфере труда и производятся за счет бюджетных средств.

3.3. К выплатам компенсационного характера, выплачиваемым за счет бюджетных средств относятся:

- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается, в соответствии с ТК РФ, но не ниже 4 процентов оклада (должностного оклада).

Руководителю Учреждения рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.5. Доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местности приравненной к районам Крайнего Севера работникам устанавливаются в соответствии со ст. 148, 315-317 ТК РФ.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местности приравненной к районам Крайнего Севера определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Архангельской области, муниципальными правовыми актами.

3.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

– за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

– за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии с ТК РФ;

– за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии с ТК РФ;

– за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – в размере не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.7. Конкретные размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, за счет доходов полученных от приносящей доход деятельности, в виде надбавок к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, отдельные надбавки выплачиваются за счет бюджетных средств.

4.2. В целях стимулирования работников к качественному результату труда и их поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- за высокое профессиональное мастерство;
- особые условия труда;
- премии за выполнение особо важных и сложных работ;
- премии по итогам работы.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок при наличии следующих условий:

- интенсивность и напряженность работы (учитывается количество и сроки мероприятий, проводимых в учреждениях);
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, городских целевых программ.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном соотношении к должностному окладу в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок при условии:

- соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- положительной оценки работы сотрудника (отсутствия обоснованных жалоб) со стороны получателей муниципальных услуг;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- отсутствия недостатков при выполнении работ (оказании услуг).

Конкретный размер надбавки определяется в процентном соотношении к должностному окладу в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения и максимальным размером не ограничен.

4.5. Надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются работникам в зависимости от количества лет, проработанных в данном Учреждении, выплаты производятся за счет бюджетных средств, в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет – 5 процентов;
- от 3 лет до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 25 процентов.

4.6. Надбавки за высокое профессиональное мастерство устанавливаются работникам в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Критериями определения размеров надбавок являются:

- достижение высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом (месяцем, кварталом, годом), стабильность и рост качества предоставляемых услуг;
- безупречное выполнение должностных обязанностей.

К данному виду выплат относятся выплаты к окладу за классную квалификацию водителей автомобилей, которые устанавливаются

квалификационной комиссией учреждения и выплачиваются ежемесячно, выплаты производятся за счет бюджетных средств, в следующих размерах:

- 1 класс – 25 процентов;
- 2 класс – 10 процентов.

4.7. При установлении надбавки за особые условия работы учитывается напряженность и производительность труда работника. Рекомендуемый размер данной выплаты – до 100 процентов к окладу (должностному окладу) работника.

4.8. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ осуществляются по итогам успешного выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Размер премии устанавливается руководителем Учреждения.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы Учреждения за месяц (год). В Учреждении может быть установлен иной период, за который выплачивается премия, а также одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, премии выплачиваются за счет доходов полученных от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- отсутствие нарушений дисциплины труда и трудового распорядка.

Премияльные выплаты по итогам работы не осуществляются:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 – 11 статьи 81 ТК РФ;
- работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

4.10. Выплаты стимулирующего характера по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, производятся:

– заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю, - непосредственно руководителем, при его отсутствии, лицом исполняющим его обязанности;

– руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя, при его отсутствии, лицом исполняющим его обязанности;

– остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений, при их отсутствии, лицами исполняющими их обязанности.

5. Порядок и размеры оплаты труда начальника, заместителя начальника и главного бухгалтера Учреждения

5.1. Заработная плата начальника, заместителя начальника и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад начальника Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до пяти размеров указанного должностного оклада.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых, создано данное Учреждение.

5.3. Перечень должностей, профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного Учреждения установлен в Приложении № 3 к настоящему Положению.

5.4. Должностные оклады заместителя начальника и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются начальником Учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада начальника Учреждения.

5.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением с учётом показателей и условий, позволяющих оценить результативность и качество работы Учреждения.

5.6. Заместителю начальника, главному бухгалтеру Учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам Учреждения оказывается материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда.

6.2. Решение об оказании материальной помощи принимает начальник Учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом.

6.3. Выплата материальной помощи производится, как правило, в размере оклада (с учётом повышающего коэффициента) работника пропорционально отработанному времени.

Приложение №1
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных МУ
«Управление архитектуры, строительства
и ЖКХ»

**Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Должности специалистов и служащих отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер оклада (руб.)
1.Профессиональная квалификационная группа «Профессий рабочих первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: -дворник; -контролер контрольно-пропускного пункта; -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; -электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; -уборщица служебных помещений.	2500
2.Профессиональная квалификационная группа «Профессий рабочих второго уровня»		
Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: -водитель автомобиля	3800

Второй квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4000
---------------------------------------	---	------

Приложение №2
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных МУ
«Управление архитектуры, строительства
и ЖКХ»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Должности специалистов и служащих отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый базовый размер оклада (руб.)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1.Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих первого уровня»		3000	
Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир		0,0
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»		0,1
2.Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих второго уровня»		4200	
Первый квалификационный уровень	Техник		0,0
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым		0,1

	устанавливается I внутридолжностная категория		
Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		0,2
3.Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня»		4400	
Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, документовед		0,0
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I I внутридолжностная категория		0,1
Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		0,2
Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		0,3
Пятый квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера		0,4

4.Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня»		4600	
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела		0,0

Приложение №3
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных МУ
«Управление архитектуры, строительства
и ЖКХ»

**Перечень должностей, профессий работников учреждения,
относимых к основному персоналу по виду экономической
деятельности**

1.Муниципальное бюджетное учреждение «Служба единого заказчика и застройщика муниципального образования «Мирный»:

- начальник отдела
- ведущий инженер
- инженер