МЭРИЯ ГОРОДА МАГАДАНА

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 24.05.2017 г. № 1476

г. Магадан

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных департаменту жилищно-коммунального хозяйства и коммунальной инфраструктуры мэрии города Магадана

В соответствии с постановлением мэрии города Магадана от 28.02.2017 № 574 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Магадан», руководствуясь статьями 35.1 и 45 Устава муниципального образования «Город Магадан», мэрия города Магадана **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое к настоящему постановлению Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных департаменту жилищно-коммунального хозяйства и коммунальной инфраструктуры мэрии города Магадана.

2. Установить, что заработная плата работников учреждений, подведомственных департаменту жилищно-коммунального хозяйства и коммунальной инфраструктуры мэрии города Магадана (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Примерным положением, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до его вступления в законную силу, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Муниципальным бюджетным учреждениям, подведомственным департаменту жилищно-коммунального хозяйства и коммунальной инфра-

структуры мэрии города Магадана, в двухмесячный срок со дня вступления в силу настоящего постановления:

3.1. Подготовить проекты Положений об оплате труда работников с учетом настоящего постановления.

3.2. Согласовать Положения об оплате труда работников в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.3. Привести локальные нормативные акты в соответствие с настоящим постановлением.

4. Признать утратившим силу постановление мэрии города Магадана от 23 октября 2014 г. № 4268 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных департаменту жилищно-коммунального хозяйства и коммунальной инфраструктуры мэрии города Магадана».

5. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя мэра города Магадана А.В. Малашевского.

Глава муниципального образования
«Город Магадан», мэр города Магадана Ю. Гришан

УТВЕРЖДЕНО

постановлением мэрии
города Магадана
от 24.05.2017 г. № 1476

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных департаменту жилищно-коммунального хозяйства и коммунальной инфраструктуры мэрии города Магадана

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных департаменту жилищно-коммунального хозяйства и коммунальной инфраструктуры мэрии города Магадана (далее – Примерное положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации в целях формирования единых условий оплаты и повышения эффективности труда, улучшения качества предоставляемых муниципальных услуг и распространяется на работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных департаменту жилищно-коммунального хозяйства и коммунальной инфраструктуры мэрии города Магадана (далее – Учреждение).

1.2. Условия оплаты труда работников Учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами Магаданской области, решениями Магаданской городской Думы и иными нормативными правовыми актами муниципального образования «Город Магадан», а также настоящим Примерным положением.

1.3. Условия оплаты труда работников Учреждений устанавливаются и изменяются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессионально-квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утверждаемого постановлением мэрии города Магадана;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемого постановлением мэрии города Магадана;

- Примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений по видам экономической деятельности по подведомственности, утверждаемых постановлениями мэрии города Магадана;

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

- мнения представительного органа работников Учреждения.

1.4. Положение об оплате труда работников Учреждения, разрабатываемое Учреждением, должно предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным

органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и не могут быть ниже базовых окладов, установленных постановлением мэрии города Магадана.

По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры окладов не определены настоящим Примерным положением, размеры окладов устанавливаются руководителем Учреждения. При этом месячная заработная плата работника Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Магаданской области, установленной региональным соглашением, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.6. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы могут быть установлены повышающие коэффициенты или доплаты в порядке и условиях, установленных разделом 3 настоящего Примерного положения.

1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда работников Учреждений, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

1.9. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

1.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из городского бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.11. Месячная заработная плата работника Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Магаданской области,

установленной региональным соглашением, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2. Размеры базовых окладов работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных департаменту жилищно-коммунального хозяйства и коммунальной инфраструктуры мэрии города Магадана

2.1. Базовые размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих:

- по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н:

Квалификационные уровни	Базовый размер оклада по общеотраслевым профессиям рабочих (рублей)	
	первый уровень	второй уровень
1 квалификационный уровень	4 100	4 800
2 квалификационный уровень	4 625	5 580
3 квалификационный уровень	-	6 360
4 квалификационный уровень	-	6 750

- по профессиям рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов:

Размеры базовых окладов по квалификационным разрядам (рублей)							
1	2	3	4	5	6	7	8
4 100	4 275	4 450	4 800	5 190	5 580	5 970	6 360

2.2. Базовые размеры окладов работников Учреждений по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Размер базового оклада по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (рублей):

	первый уровень	второй уровень	третий уровень	четвертый уровень
1 квалификационный уровень	4 430	5 180	7 670	10 690
2 квалификационный уровень	4 805	5 680	8 270	11 490
3 квалификационный уровень	-	6 180	8 880	12 290
4 квалификационный уровень	-	6 670	9 480	-
5 квалификационный уровень	-	7 170	10 090	-

2.3. Базовые размеры окладов медицинских работников, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Квалификационные уровни	Размер базового оклада (рублей):		
	по ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	по ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	по ПКГ «Врачи и провизоры»
нет	4 800	-	-
1 квалификационный уровень	-	5 620	8 420
2 квалификационный уровень	-	6 420	9 120
3 квалификационный уровень	-	6 920	9 850
4 квалификационный уровень	-	7 420	10 600
5 квалификационный уровень	-	7 920	-

3. Порядок и условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам

3.1. Настоящий раздел устанавливает перечень повышающих коэффициентов или доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и их предельные размеры.

3.2. Повышающие коэффициенты или доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный

период времени в течение соответствующего календарного года в отношении конкретного работника локальным нормативным актом Учреждения.

3.3. Порядок, условия и сроки применения повышающих коэффициентов или доплат определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения, локальным нормативным актом департамента жилищно-коммунального хозяйства и коммунальной инфраструктуры мэрии города Магадана.

3.4. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

3.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

3.6. Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.7. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты или доплаты:

- коэффициент или доплата за наличие почетного звания, ученой степени (в отношении конкретного работника);

- коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника);

- коэффициент по структурному подразделению (в отношении конкретного работника).

3.7.1. Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоено звание «Почетный автотранспортник Российской Федерации», «Почетный работник Российской Федерации», в пределах 0,1 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Лицам, удостоенным почетного звания «Почетный работник города Магадана» в соответствии с решением Магаданской городской Думы от 29 февраля 2008 г. № 15-Д «Об установлении почетных званий города Магадана», постановлением мэрии города Магадана от 21 мая 2015 г. № 1952 «Об утверждении Порядка присвоения почетных званий города Магадана, размера и порядка установления ежемесячной денежной выплаты по присвоенным почетным званиям города Магадана», производится ежемесячная денежная доплата в фиксированном размере 3500 рублей.

Повышающий коэффициент, доплата за наличие почетного звания или ученой степени устанавливается по одному из оснований по выбору работника и по месту основной работы.

3.7.2. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы может быть установлен в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах исполнительной власти, в государственных (муниципальных) учреждениях и унитарных предприятиях.

Рекомендуемые размеры коэффициентов при стаже работы:

- от 1 года до 3 лет - до 0,05;
- от 3 до 5 лет - до 0,1;
- от 5 до 10 лет - до 0,15;
- от 10 до 15 лет - до 0,2;
- более 15 лет - до 0,25.

3.7.3. Порядок и условия применения повышающего коэффициента по структурному подразделению устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения. Предельный размер повышающего коэффициента по структурному подразделению 0,5.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- оплата труда в повышенном размере работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

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

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- оплата сверхурочной работы;

- доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. Исключение составляют выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок применения которых устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливают-

ся в соответствии со статьей 315 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работникам Учреждений при расширении зон обслуживания.

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 ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры указанных доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждений за каждый час работы в ночное время.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры доплаты в каждом Учреждении устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные

дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской

4.9. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

5.2. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения.

5.3. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе Положения о премировании работников Учреждения.

5.4. При премировании учитывается:

а) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

б) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

в) выполнение отдельных поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

г) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

5.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Перечень особо важных и срочных работ определяется руководителем Учреждения.

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

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

5.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

5.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда трудовыми договорами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом разрабатываемых в департаменте жилищно-коммунального хозяйства и коммунальной инфраструктуры мэрии города Магадана, в ведении которого находится Учреждение, показателей и критериев оценки деятельности руководителя Учреждения и Учреждения в целом.

5.10. Иные доплаты и надбавки стимулирующего характера могут быть установлены с учетом отраслевых особенностей в соответствии с норматив-

ными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Магаданской области.

6. Иные выплаты

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в случае:

- гибели (смерти) членов семьи (мужа, жены, детей, родителей) или членам семьи умершего работника Учреждения;

- при вступлении в брак (впервые);

- матерям при рождении (усыновлении) ребенка.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Размер и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

_____