



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ИВАНОВА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.09.2024

№ 1985

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения по проектно-документационному сопровождению и техническому контролю за ремонтом объектов муниципальной собственности

Руководствуясь статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Главы города Иванова от 27.10.2008 № 3306 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иванова», частью 2 статьи 61 Устава города Иванова, Администрация города Иванова **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения по проектно-документационному сопровождению и техническому контролю за ремонтом объектов муниципальной собственности согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Финансовое обеспечение расходов на оплату труда работников муниципального казенного учреждения по проектно-документационному сопровождению и техническому контролю за ремонтом объектов муниципальной собственности осуществляется за счет средств бюджета города в соответствии с решением Ивановской городской Думы о бюджете города Иванова.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.10.2024.

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Рабочий край» и разместить на официальном сайте города Иванова в сети Интернет.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации города Иванова, осуществляющего непосредственный контроль за деятельностью муниципального казенного учреждения по проектно-документационному сопровождению и техническому контролю за ремонтом объектов муниципальной собственности.

Глава города Иванова

А.Л. Шаботинский

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Администрации города Иванова
от 27.09.2024 № 1985

Положение
о системе оплаты труда работников муниципального казенного
учреждения по проектно-документационному сопровождению
и техническому контролю за ремонтом объектов
муниципальной собственности

1. Используемые понятия и определения

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

1.1. Система оплаты труда – система, устанавливающая оклады (должностные оклады), доплаты, надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаемая соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от должности, квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному заражению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

1.3. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.4. Профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.5. Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных

обязанностей и другие.

1.6. Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.7. Основные работники – работники учреждения, непосредственно выполняющие работы, направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности, и их непосредственные руководители.

2. Общие положения

2.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения по проектно-документационному сопровождению и техническому контролю за ремонтом объектов муниципальной собственности (далее – Учреждение) и порядок определения при формировании бюджета города Иванова планового фонда оплаты труда указанной категории работников Учреждения.

2.2. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов основных работников;
- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- перечень и условия осуществления стимулирующих выплат;
- перечень, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- другие вопросы оплаты труда.

2.3. Положение разработано в целях повышения:

- эффективности работы;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждений;
- мотивации работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

2.4. Положение предусматривает:

- расширение спектра дополнительных услуг, повышение их качества и обеспечение результативности работы,
- зависимость величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда,
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп,
- сохранение государственных гарантий по оплате труда,
- использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты труда.

2.5. Заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В тех случаях, когда заработная плата работника Учреждения (включая компенсационные и стимулирующие выплаты), полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), меньше минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда.

В тех случаях, когда работник Учреждения не полностью выработал норму рабочего времени, доплата до минимального размера оплаты труда производится пропорционально отработанному времени.

2.6. Условия оплаты труда, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 5.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных настоящим пунктом целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Главный распорядитель средств городского бюджета, в ведении которого находится Учреждение, устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя утверждаются главным распорядителем средств городского бюджета, в ведении которого находится Учреждение.

Наряду с иными показателями, в качестве показателей эффективности работы руководителя Учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области) и по решению главного распорядителя средств городского бюджета, в ведении которого находится Учреждение, устанавливается рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в

процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Штатное расписание Учреждения утверждается главным распорядителем средств городского бюджета, в ведении которого находится Учреждение, и включает в себя все должности (профессии) работников данного Учреждения.

2.9. Премии (кроме единовременных), предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

2.10. При увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Порядок и условия оплаты труда основных работников

3.1. Оплата труда основных работников Учреждения включает должностной оклад, надбавку к должностному окладу за особые условия, связанные с интенсивностью и напряженностью работы, надбавку за выслугу лет, ежемесячное денежное поощрение и премии по результатам работы.

Работникам Учреждения оказывается материальная помощь, а также могут производиться иные выплаты стимулирующего характера. Дополнительные выплаты устанавливаются за счет и в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренного в бюджетной смете Учреждения на соответствующий финансовый год.

3.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от оклада. Установление выплат компенсационного характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Исчисление месячного должностного оклада основным работникам Учреждения производится в следующих размерах:

Наименование должности	Размер должностного оклада
Директор Учреждения	10917 - 12550
Заместитель директора Учреждения	9661 - 11103
Главный бухгалтер	6754 - 7777

Начальник отдела	8221 - 9442
Заместитель начальника отдела	7153 - 8221
Главный специалист	6178 - 7109
Ведущий специалист	5023 - 5777
Специалист 1 категории	4248 - 4888
Специалист 2 категории	3671 - 4223
Специалист	3292 - 3782

3.4. Надбавка к должностному окладу за особые условия, связанные с интенсивностью и напряженностью работы, основным работникам Учреждения устанавливается в следующих размерах:

а) директору Учреждения – в размере от 120 до 150 процентов должностного оклада;

б) заместителю директора Учреждения, начальнику отдела – в размере от 90 до 120 процентов должностного оклада;

в) заместителю начальника отдела, главному бухгалтеру, главному специалисту, ведущему специалисту – в размере от 60 до 90 процентов должностного оклада;

г) специалисту 1 категории, специалисту 2 категории, специалисту – в размере до 60 процентов должностного оклада.

3.5. Конкретный размер оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, надбавок и иных видов выплат работников определяется директором Учреждения в зависимости от сложности, важности и объема выполняемой работы в соответствии с утвержденным уставом.

Конкретный размер оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, надбавок и иных видов выплат директору Учреждения устанавливается Администрацией города Иванова, в определенной части стимулирующих выплат, с учетом результатов достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и непосредственно директора.

3.6. Выплата ежемесячного денежного поощрения производится в следующих размерах:

Наименование должностей	Размер ежемесячного денежного поощрения (в должностных окладах)
Директор Учреждения	3,9
Заместитель директора Учреждения	4,0

Главный бухгалтер	5,1
Начальник отдела <*>	3,2
Заместитель начальника отдела <*>	2,5
Начальник административно-хозяйственного отдела <*>	1,9
Главный специалист	2,4
Ведущий специалист	2,4
Специалист 1 категории	2,4
Специалист 2 категории	1,9
Специалист	1,2

<*>В наименовании должности слова:

- «начальник», «заведующий» и «отдел», «служба» носят идентичный характер;

- допускается дополнительное наименование должности, указывающее сферу деятельности или конкретную специальность работника.

3.7. В целях обеспечения гарантий основных работников, проходивших военную, государственную, муниципальную и приравненную к ним службу и имеющих право на учет выслуги лет при определении размера денежного содержания, работникам Учреждения выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу в следующих размерах:

при стаже работы	процентов
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Ежемесячная надбавка, предусмотренная абзацем первым пункта 3.7 настоящего Положения, устанавливается приказом директора Учреждения на день принятия работника на работу. В дальнейшем время работы в Учреждении для целей определения размера указанной надбавки не учитывается.

Выплата ежемесячной надбавки, предусмотренной абзацем первым пункта 3.7 настоящего Положения, производится исходя из фактической потребности согласно утвержденному штатному расписанию.

3.8. Оказание материальной помощи производится в размере двух должностных окладов при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск на основании личного заявления работника без оформления приказа директора Учреждения.

Директору Учреждения выплата материальной помощи производится в размере двух должностных окладов при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска без дополнительных распорядительных документов.

Работнику, отработавшему неполный рабочий год, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь не оказывается временным работникам, совместителям и работникам, принятым на работу и проработавшим неполный месяц.

3.9. Выплата премий производится ежемесячно. Общий размер премий за месяц не должен превышать 50 процентов месячного фонда заработной платы по должностным окладам основных работников Учреждения.

3.10. При планировании средств по фонду оплаты труда по должностным окладам основных работников (в расчете на год) принимается месячный фонд заработной платы по максимальным должностным окладам, исчисленным в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Положения.

3.11. При планировании средств по фонду оплаты труда на содержание основных работников Учреждения сверх сумм средств, направляемых на выплату должностных окладов и ежемесячного денежного поощрения, предусматриваются средства на выплату (в расчете на год):

а) надбавки к должностному окладу за особые условия, связанные с интенсивностью и напряженностью работы, – в размере 11 должностных окладов;

б) премий по результатам работы – в размере 6 должностных окладов;

в) материальной помощи – в размере 2 должностных окладов;

г) ежемесячной надбавки, предусмотренной абзацем первым пункта 3.7 настоящего Положения, – исходя из фактической потребности согласно утвержденному штатному расписанию.

Кроме того, при планировании средств на оплату труда могут быть предусмотрены средства за работу в праздничные дни.

4. Порядок и условия оплаты труда водителя Учреждения

4.1. Оплата труда водителя Учреждения включает оклад по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определенные действующим законодательством и настоящим Положением.

Месячная заработная плата работника определяется по следующей формуле:

$$\text{Зпл} = \text{О} + \text{КВ} + \text{СВ},$$

где:

Зпл - месячная заработная плата;
 О - оклад;
 КВ - компенсационные выплаты;
 СВ - стимулирующие выплаты.

4.2. Исчисление месячного оклада по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням водителю Учреждения производится в следующих размерах:

№ ПКГ	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7687

4.3. С учетом условий труда водителя устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера состоят из:

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (производится в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации);

- оплата за сверхурочную работу (производится в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от оклада.

Установление выплат компенсационного характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. В целях поощрения водителя за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера состоят из:

- премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии по итогам работы;

- премии за качество выполняемых работ;
- надбавки за классность водителям;
- материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от оклада.

4.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премии за интенсивность и высокие результаты работы не ограничен.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.6. Премия по итогам работы за период выплачивается с целью поощрения водителя за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение водителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение периода в выполнении важных работ и мероприятий.

4.7. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться водителю единовременно в размере до 2 окладов при:

- награждении орденами и медалями;
- присвоении почетных званий;
- награждении знаками отличия;
- награждении почетными грамотами;
- объявлении благодарности.

4.8. Надбавка за классность водителю устанавливается в зависимости от имеющейся категории прав 1 и 2 класса (ABCDE, BCDE, ABCD, ABCE,

ВСЕ, ВСД) на автомобиль в размере до 30% к окладу. Надбавка за классность водителю начисляется ежемесячно.

4.9. Оказание материальной помощи производится в пределах 300% размера оклада при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании личного заявления водителя.

4.10. Планирование средств по фонду оплаты труда профессионально-квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 4 квалификационного уровня в расчете на год производится в размере 57 минимальных окладов.

Планирование средств по фонду оплаты труда работников, оплата труда которых с учетом стимулирующих и компенсационных выплат ниже установленного минимального размера оплаты труда, производится в размере минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Кроме того, при планировании средств на оплату труда могут быть предусмотрены средства за работу в выходные и праздничные дни.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Экономия средств, предусмотренных в бюджете города Иванова на заработную плату и начисления на оплату труда, может направляться на материальное стимулирование профессиональной служебной деятельности работников Учреждения.

5.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определяемых трудовым договором. Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится по каждой из должностей.

Доплата за совмещение профессий и доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляемых в порядке, предусмотренном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

5.4. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь за счет и в пределах бюджетных ассигнований: в связи с 50-летием, в связи с достижением пенсионного возраста, в других случаях (смерть близких родственников, несчастный случай, стихийное бедствие и др.) – в размере одного должностного оклада на основании приказа руководителя Учреждения.

5.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.