



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ИВАНОВА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.09.2024

№ 1987

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения по управлению жилищным фондом

В соответствии со 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», руководствуясь 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 об оплате труда работников муниципального казенного учреждения по управлению жилищным фондом (прилагается).

2. Финансовое обеспечение расходов на оплату труда работников муниципального казенного учреждения по управлению жилищным фондом 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 управлению жилищным фондом.

Глава города Иванова

А.Л. Шаботинский

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Администрации города Иванова
от 27.09.2024 № 1987

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного
учреждения по управлению жилищным фондом

1. Используемые понятия и определения

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

1.1. «Учреждение» – Муниципальное казенное учреждение по управлению жилищным фондом.

1.2. Система оплаты труда (СОТ) - система, устанавливающая 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.

1.3. Основные работники – работники муниципального казенного учреждения по управлению жилищным фондом занимающие должности, не отнесенные к муниципальным должностям.

1.4. Работники – основные работники и водитель муниципального казенного учреждения по управлению жилищным фондом.

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

1.6. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от занимаемой должности 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).

1.7. 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.

1.8. 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.

1.9. Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда Работников Учреждения с целью повышения мотивации качественного труда Работников и их поощрения за результаты труда.

2. Общие положения

2.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда Работников Учреждения и порядок определения при формировании бюджета города Иванова планового фонда оплаты труда указанной категории Работников Учреждения.

2.2. Положение разработано в целях:

- повышения эффективности работы;
- повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений;
- повышения мотивации работников к качественному результату труда;
- повышения кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов;
- обеспечения материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей;
- достижения упорядоченности системы оплаты труда;
- оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда.

2.3. 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 государственных гарантий по оплате труда,
- использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты труда.

2.4. Настоящее Положение распространяется на Работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

2.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) Работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты

компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.6. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов Работников Учреждения
- 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.

2.7. Заработная плата Работников включает: оклады по занимаемой должности (профессии), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определенные действующим законодательством и настоящим положением.

2.8. Фонд оплаты труда Работников формируется на календарный год за счет и в пределах, предусмотренных бюджетных ассигнований, выделяемых на оплату труда работников Учреждения.

2.9. Заработная плата Работника, 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 Работников (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 не полностью выработал норму рабочего времени доплата до минимального размера оплаты труда производится пропорционально отработанному времени.

2.10. Время простоя по вине работодателя (например, ремонт автотранспорта, отсутствие ГСМ и т.д.) оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.11. 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 это 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 руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата основных работников

3.1.1 Оплата труда Основных Работников 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.

Основным 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.

3.1.2. 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

3.1.3. Надбавки к должностному окладу за особые условия, связанные с интенсивностью и напряженностью работы, в следующих размерах:

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

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

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

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

Конкретный размер оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, надбавок и иных видов выплат Основных 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 главным распорядителем средств городского бюджета, в ведении которого находится Учреждение.

3.1.4. Выплата ежемесячного денежного поощрения производится в следующих размерах:

Наименование должностей	Размер ежемесячного денежного поощрения (в должностных окладах)
Директор	3,9
Заместитель директора	4,0
Главный бухгалтер	5,1
Начальник отдела <*>	3,2
Начальник административно-хозяйственного отдела <*>	1,9
Заместитель начальника отдела <*>	2,5
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.

3.1.5. 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 Основным 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 пунктом 3.1.5 настоящего Положения, устанавливается приказом директора Учреждения на день принятия Основных Работников на работу. В дальнейшем время работы в Учреждении для целей определения размера указанной надбавки не учитывается.

Выплата ежемесячной надбавки, предусмотренной пунктом 3.1.5 настоящего Положения, производится исходя из фактической потребности согласно утвержденному штатному расписанию.

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

3.2. Заработная плата Водителя

3.2.1. Заработная плата Водителя определяется на основе:

отнесения профессий работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

тарификации работ с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

установление оклада по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням Водителю производится в следующих размерах:

№ ПКГ	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
2	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7 687

установления выплат компенсационного характера согласно приложению 1 к настоящему Положению;

установления выплат стимулирующего характера согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.2.2. С учетом условий труда Водителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением 1 к настоящему Положению.

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

Установление выплат компенсационного характера осуществляется по решению Директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников учреждения.

3.2.3. В целях поощрения Водителя за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением 2 к настоящему Положению.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению Директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников учреждения.

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

3.1.4. Месячная заработная плата Водителя определяется по следующей формуле:

$$Зпл = О + КВ + СВ,$$

где:

Зпл - месячная заработная плата;

О - оклад;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

3.3. Прочие выплаты Работникам учреждения

3.3.1. 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 (свадьба, рождение ребенка, смерть близких родственников, несчастный случай, стихийное бедствие и др.) в размере одного должностного оклада, на основании приказа Директора Учреждения.

3.3.2. На основании приказа Директора Учреждения Работникам могут выплачиваться единовременные выплаты (к праздничным дням, установленным в ст. 112 ТК РФ; к профессиональным праздникам; при награждении работников и в других случаях), за счет и в пределах бюджетных ассигнований. Размер выплат определяется Директором Учреждения.

3.3.3. Выплата материальной помощи Основным Работникам Учреждения как правило, производится при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск на основании личного заявления работника без оформления приказа директора Учреждения. в размере двух должностных окладов.

Оказание материальной помощи Водителю производится при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании личного заявления работника. Рекомендуемый размер - в пределах 300% должностного оклада на основании личного заявления водителя.

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

Работнику, отработавшему неполный календарный год (принятым и (или) уволенным в течение календарного года), материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в данном календарном году. При этом размер материальной помощи исчисляется путем деления полной суммы материальной помощи за год на количество календарных дней в данном календарном году и умножения на количество календарных дней в этом же году на дату увольнения или с даты приема.

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

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. При планировании средств по фонду оплаты труда Основных Работников по должностным окладам (в расчете на год) принимается

месячный фонд заработной платы по максимальным должностным окладам, исчисленным в соответствии с пунктом 3.1.2 настоящего Положения.

4.2. При планировании средств по фонду оплаты труда 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 3.1.5. 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 ночное время и праздничные дни.

4.3. 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.

4.4. При увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов), указанных в приложения 1 к постановлению, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

4.6. 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.

Размер доплаты за совмещение должностей (профессий), увеличение объема работ, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника может составлять по каждому основанию до 100% оклада Работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, осуществляемой в порядке, предусмотренном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата

устанавливается сроком до 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

4.8. Штатное расписание учреждения утверждается Директором, согласовывается с главным распорядителем и включает в себя все должности (профессии) Работников данного учреждения.

4.9. По решению Директора Учреждения в исключительных случаях по письменному заявлению Работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

4.10. Заработная плата Работников предельными размерами не ограничивается.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения по
управлению жилищным фондом

Порядок и условия установления выплат
компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера состоят из:
доплаты за работу в ночное время;
оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
оплаты за сверхурочную работу;
доплаты за ненормированный рабочий день.

2. Доплата за работу в ночное время производится Работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Доплата за работу в ночное время составляет 20% и определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Доплата за ненормированный рабочий день устанавливается в процентах к окладу и составляет не более 50%.

3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1. Оплата за сверхурочную работу осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения по
управлению жилищным фондом

Порядок и условия установления выплат
стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера состоят из:
надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
премия за качество выполняемых работ
премия за выполнение особо важных и срочных работ;
надбавки за классность водителям;

1.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается Водителю в зависимости от фактической загрузки. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Надбавка устанавливается сроком от 3 месяцев до 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

1.2. 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 работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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 периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

1.3 Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам единовременно в размере до 2 окладов при:

награждении орденами и медалями;

присвоении почетных званий;

награждении знаками отличия;

награждении почетными грамотами;
объявлении благодарности.

1.4 Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается Водителю одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения Водителя за оперативность и качественный результат труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничен.

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

1.6 Надбавка за классность водителям устанавливается в зависимости от имеющейся категории прав 1 и 2 класса (ABCDE, BCDE, ABCD, ABCE, BCE, BCD) на автомобиль в размере до 30% к окладу. Надбавка за классность водителям начисляется ежемесячно.