Приложение

к постановлению

администрации города

от 25.12.2019 № 2152

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений г.Барнаула в сфере дорожно-благоустроительной деятельности

1. Общие положения

1.1. Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений г.Барнаула в сфере дорожно-благоустроительной деятельности (далее – Положение) разработано   
в соответствии со статьями 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений г.Барнаула в сфере дорожно-благоустроительной деятельности (далее – учреждения), финансируемых   
за счет средств бюджета города Барнаула.

Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов, ставок;

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам;

размеры доплат и надбавок компенсационного характера;

порядок применения стимулирующих выплат за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей   
и главных бухгалтеров.

1.2. Система оплаты труда основана на следующих принципах:

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирования за качественный результат работ;

повышение качества и результативности работы.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений на основе применения рекомендуемых минимальных должностных окладов руководителей и специалистов (далее - оклады) и минимальных ставок по профессиям (далее - ставки), доплат и надбавок компенсационного характера, выплат стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Барнаула.

1.4. Фонд оплаты труда учреждений формируется за счет средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и состоит из базовой части оплаты труда (окладов, ставок), доплат и надбавок компенсационного характера) и стимулирующей части оплаты труда (выплаты стимулирующего характера).

Фонд оплаты труда учреждений подлежит увеличению в случаях:

увеличения (индексации) окладов, ставок;

увеличения объемов муниципального задания.

1.5. Объем средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, не подлежит сокращению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждений и сокращения объемов выполняемой работы.

Экономия средств фонда оплаты труда, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания, направляется на стимулирование работников за показатели качества работы в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами работодателя.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада, ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам, стимулирующие и компенсационные выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части), 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 раздельно по каждой из должностей.

2.3. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае на текущий год, а при его отсутствии – не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, без учета районного коэффициента и процентной надбавки, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Порядок установления окладов, ставок

3.1. Размер окладов, ставок работникам учреждений устанавливается руководителями учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ.

По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, оклады устанавливаются по решению руководителей учреждений, но не более чем размер оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе.

3.2. Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам производится на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры рекомендуемых минимальных окладов представлены в приложении 1 к Положению.

3.3. Ставки рабочих учреждений устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ. Размеры рекомендуемых минимальных ставок рабочих представлены в приложении 2 к Положению.

4. Доплаты и надбавки компенсационного характера

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам учреждений устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера в пределах фонда оплаты труда:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

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;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

районный коэффициент к заработной плате.

4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенная оплата труда по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости работников на этих рабочих местах.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет   
4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.3. Доплата работникам учреждений за работу в ночное время осуществляется в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы.

Ночным считается время с 22.00 до 06.00 час.

4.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, привлекавшимся в установленном порядке к работе:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда учреждений.

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда учреждений.

4.8. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4.9. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, ставку, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.10. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера и порядок их установления определяются руководителями учреждений в пределах средств, направляемых на оплату труда, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе для работников учреждений рекомендуется установление стимулирующих выплат:

за качество выполняемых работ;

за профессиональное мастерство;

за выслугу лет;

за классность водителям;

по итогам работы (премии).

5.2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений формируется в размере не более 30 процентов в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается учреждениями самостоятельно. Фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет оптимизации численности работников.

Для стимулирования работников за качество труда руководители учреждений могут использовать до 70 процентов средств сложившегося финансового результата по итогам года.

5.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в целях материальной заинтересованности работников учреждений в конечных результатах работы.

Размер надбавки за качество выполняемых работ работникам определяются руководителями учреждений самостоятельно в соответствии с перечнем критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке. Надбавка устанавливается сроком не более одного года до 24 процентов, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Порядок и условия установления надбавки определяется положением об оплате труда работников учреждений, утвержденным руководителями учреждений. Размер надбавки устанавливают руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда.

5.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях дорожно-благоустроительного комплекса.

Размеры надбавки устанавливаются (в процентах от оклада, ставки) при выслуге лет:

от 1 года до 3 лет - 10 процентов;

от 3 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

5.6. Водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств устанавливается надбавка за классность:

водителям второго класса - 10 процентов ставки;

водителям первого класса - 25 процентов ставки.

Порядок присвоения классности водителям учреждений устанавливается локальным нормативным актом, утвержденным руководителем данного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. В целях поощрения работников учреждений в учреждениях могут быть установлены премии:

по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

за выполнение особо важных и срочных работ.

Основными условиями премирования по итогам работы являются:

перевыполнение основных количественных показателей деятельности учреждений;

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

успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ   
(на срок их проведения);

обеспечение эффективности проводимых мероприятий.

Премии работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, год, устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам ее выполнения.

Премирование осуществляется по решению руководителей учреждений с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается.

5.8. Размеры и условия стимулирующих выплат работникам учреждений устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Барнаула.

6. Условия оплаты труда руководителей учреждений,

их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Оплата труда руководителей учреждений устанавливается при заключении трудового договора с комитетом по дорожному хозяйству, благоустройству, транспорту и связи города Барнаула по согласованию с комитетом по развитию предпринимательства, потребительскому рынку и вопросам труда администрации города Барнаула в соответствии с установленными требованиями квалификации, исходя из утвержденных показателей деятельности, а их заместителей и главных бухгалтеров - руководителями учреждений по согласованию с комитетом по дорожному хозяйству, благоустройству, транспорту и связи города Барнаула.

6.2. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров   
и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается приказом комитета по дорожному хозяйству, благоустройству, транспорту и связи города Барнаула и не должен превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений рассчитывается   
в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации   
от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.4. Размер должностного оклада руководителей определяется трудовым договором и не должен превышать уровень среднемесячной заработной платы работников учреждений без учета заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров для учреждений с численностью работников: от 50 до 100 единиц – 1,5 раза,   
от 100 до 200 единиц – 2,0 раза, от 200 и выше – 2,5 раза.

Расчет средней заработной платы работников учреждений для определения размера должностного оклада руководителей осуществляется   
в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителей.

6.5. Комитетом по дорожному хозяйству, благоустройству, транспорту и связи города Барнаула устанавливаются стимулирующие выплаты руководителям учреждений:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за качество работы;

премия.

6.6. Надбавка за выслугу лет руководителям учреждений устанавливается в соответствии с пунктом 5.5 Положения.

6.7. Размер надбавки за качество работы определяется ежеквартально  
 и выплачивается ежемесячно в течение квартала, следующего за отчетным  
 в пределах общего объема фонда оплаты труда, на основе критериев оценки и целевых показателей эффективности работы учреждений, утвержденных приказом комитета по дорожному хозяйству, благоустройству, транспорту  
и связи города Барнаула.

6.8. Руководителям учреждений может устанавливаться единовременная премия по итогам работы за год (квартал),  
к профессиональным праздникам в соответствии с приказом комитета  
по дорожному хозяйству, благоустройству, транспорту и связи города Барнаула.

6.9. Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

6.10. Заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 Положения.

7. Полномочия руководителей учреждений

7.1. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда:

утверждают структуру и штатную численность учреждений;

устанавливают объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяют размеры окладов, ставок, размеры доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат в соответствии   
с коллективным договором, локальным нормативным актом и устанавливают в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору;

устанавливают нормированные задания работникам с повременной оплатой труда.

7.2. При проведении мероприятий по сокращению штатной численности работников руководители учреждений используют экономию фонда оплаты труда на увеличение заработной платы работникам учреждений.