Приложение

к постановлению

администрации города

от 13.11.2018 №1893

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Архитектура города Барнаула»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Архитектура города Барнаула» (далее - Положение) разработано в соответствии со [статьями 129](consultantplus://offline/ref=7E09DAD6D7551C85C8B32D6623357A7A2B5D4F7F45A4374CE130AE554B1DE98BCDADA45B95OBW7I), [135](consultantplus://offline/ref=7E09DAD6D7551C85C8B32D6623357A7A2B5D4F7F45A4374CE130AE554B1DE98BCDADA45B93OBW4I), [144](consultantplus://offline/ref=7E09DAD6D7551C85C8B32D6623357A7A2B5D4F7F45A4374CE130AE554B1DE98BCDADA45B9EOBW8I), [145](consultantplus://offline/ref=7E09DAD6D7551C85C8B32D6623357A7A2B5D4F7F45A4374CE130AE554B1DE98BCDADA45C96B1BCCCO7W1I) Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом [приказа](consultantplus://offline/ref=7E09DAD6D7551C85C8B32D6623357A7A225C487F41AE6A46E969A257O4WCI) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Единого тарифно-квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=7E09DAD6D7551C85C8B32D6623357A7A235A407942AE6A46E969A257O4WCI) работ и профессий рабочих и регулирует взаимоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Архитектура города Барнаула» (далее - Учреждение), финансируемого за счет средств бюджета города Барнаула.

1.2. Положение определяет систему оплаты труда работников Учреждения.

Система оплаты труда включает в себя:

должностные оклады;

доплаты и надбавки компенсационного характера (далее - компенсационные выплаты);

доплаты и надбавки стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты);

условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе применения должностных окладов руководителей и специалистов, компенсационных и стимулирующих выплат с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Барнаула.

1.4. Система оплаты труда устанавливает:

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

индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы;

повышение качества услуг и результативность работы.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.3. Фонд оплаты труда Учреждения формируется за счет средств бюджета города и состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Объем средств, направленных на оплату труда работников Учреждения, не подлежит сокращению, за исключением реорганизации, ликвидации Учреждения.

2.5. 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, проводится раздельно по каждой из должностей.

2.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

3. Порядок установления должностных окладов

3.1. Р[азмеры](#P176) должностных окладов работников Учреждения определяются на основе отнесения должностей работников к профессиональным квалификационным группам и по квалификационным уровням в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполненных работ (приложение).

3.2. Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам проводится на основании [приказа](consultantplus://offline/ref=7E09DAD6D7551C85C8B32D6623357A7A225C487F41AE6A46E969A257O4WCI) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

4. Компенсационные выплаты

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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 работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

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

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=7E09DAD6D7551C85C8B32D6623357A7A285040714DA2374CE130AE554B1DE98BCDADA45C94B8OBW7I) Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным, трудовым договором.

4.3. Работникам Учреждения производится оплата труда за работу в ночное время в размере не ниже 20 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

4.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=7E09DAD6D7551C85C8B32D6623357A7A285040714DA2374CE130AE554B1DE98BCDADA45A97OBW4I) Трудового кодекса Российской Федерации.

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 труда 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.

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.

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, определяемом в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.10. Размеры компенсационных выплат и порядок их установления определяются руководителем Учреждения 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, усиления материальной заинтересованности работников Учреждения могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

поощрение за качество выполняемой работы;

по итогам работы (премии).

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения.

5.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается за:

успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ, требующих повышенного внимания и трудовых затрат;

высокую профессиональную квалификацию.

5.3. В целях материальной заинтересованности работников Учреждения в конечном результате работы, а также оказания качественных услуг выплачивается поощрение за качество выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

5.4. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие качественные показатели работы с учетом выполняемых функций:

отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;

разработка новых, современных форм и методов в решении вопросов и получение качественного экономического, финансового или социального результата;

превышение плановых показателей работы;

отсутствие обоснованных жалоб;

инициативный и творческий подход к выполнению заданий;

положительная ценностная мотивация специалистов к образовательному процессу;

соблюдение норм служебной и профессиональной этики.

Конкретный перечень качественных показателей и размер надбавки за качество выполняемых работ работником определяется руководителем Учреждения самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

Конкретный размер поощрения за качество выполняемых работ определяется приказом руководителя Учреждения каждому работнику индивидуально, ежеквартально по результатам работы.

5.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены премии:

ежемесячная;

по итогам работы за (полугодие) год;

единовременная.

5.6. Ежемесячная премия не начисляется за месяц, в котором работник был привлечен к дисциплинарной ответственности.

5.7. Премия по итогам работы за (полугодие) год может выплачиваться в случае экономии фонда оплаты труда, образовавшегося по итогам полугодия и в конце финансового года, и максимальным размером не ограничивается.

5.8. Единовременная премия выплачивается руководителем Учреждения в целях обеспечения заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы, за продолжительную и безупречную работу, выполнения заданий особой важности, сложности или срочности за счет экономии фонда оплаты труда.

5.9. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, на основе Положения о премировании работников, утверждаемого приказом руководителя Учреждения.

5.10. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда руководителям и специалистам формируется в размере 30 процентов от общего фонда оплаты труда.

6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения,

его заместителя и главного бухгалтера

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения устанавливается при заключении трудового договора с комитетом по строительству, архитектуре и развитию города Барнаула по согласованию с комитетом по развитию предпринимательства, потребительскому рынку и вопросам труда города Барнаула в соответствии с установленными требованиями к квалификации, а его заместителя и главного бухгалтера - руководителем Учреждения по согласованию с комитетом по строительству, архитектуре и развитию города Барнаула.

6.2. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется комитетом по строительству, архитектуре и развитию города Барнаула, и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и работников Учреждения рассчитывается в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=7E09DAD6D7551C85C8B32D6623357A7A2858417E43A4374CE130AE554BO1WDI) Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.3. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре в размере на 40 – 50 процентов выше средних размеров должностных окладов работников Учреждения, отнесенных к Перечню профессиональных квалификационных групп.

6.4. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

6.5. Руководителю Учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные [разделом 4](#P75) Положения.

6.6. Руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру предусматриваются стимулирующие выплаты в соответствии с [разделом 5](#P104) Положения.

6.7. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения ежеквартально устанавливается приказом комитета по строительству, архитектуре и развитию города Барнаула с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности деятельности Учреждения.

6.8. Размер стимулирующих выплат заместителю руководителя и главному бухгалтеру ежеквартально устанавливается приказом руководителя Учреждения по согласованию с комитетом по строительству, архитектуре и развитию города Барнаула.

7. Полномочия руководителя Учреждения

7.1. Руководитель Учреждения в пределах фонда оплаты труда:

утверждает структуру и штатную численность Учреждения;

устанавливает 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;

определяет размеры компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом и устанавливает их в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

7.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в Учреждении сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.