



Администрация города Тулы

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14.07.2016 № 3147

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Комбинат специализированного обслуживания населения»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании Устава муниципального образования город Тула, администрация города Тулы ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Комбинат специализированного обслуживания населения» (приложение).

2. Финансовому управлению администрации города Тулы осуществлять финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, в пределах ассигнований, предусмотренных в бюджете муниципального образования город Тула на эти цели.

3. Признать утратившими силу постановления администрации города Тулы:

а) от 31.10.2013 №3601 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комбинат специализированного обслуживания населения»;

б) от 10.07.2015 № 3754 «О внесении изменений и дополнений в Постановление администрации города Тулы от 31.10.2013 № 3601».

4. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования город Тула (<http://www.pracity.tula.ru>) в сети Интернет и разместить на официальном сайте администрации города Тулы в сети Интернет.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации города по финансово-экономической политике.
6. Постановление вступает в силу со дня опубликования.

Глава администрации
города Тулы



Е.В. Авилов

Приложение
к постановлению
администрации города Тулы
от «14» 05 2016 № 3145

Положение
об условиях оплаты труда работников
муниципального казенного учреждения
«Комбинат специализированного обслуживания населения»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Комбинат специализированного обслуживания населения» (далее соответственно Положение, Учреждение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников Учреждения и включает в себя:

- размеры окладов, в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Тулы;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Тулы;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих
должности служащих Учреждения

2.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»: диспетчер, мастер участка	5456
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»: ведущий инженер, юрисконсульт	6366

2.2. Работникам Учреждения, занимающим должности служащих, предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3 – 2.5 настоящего Положения.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается служащим Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в следующем размере:

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15
4 квалификационный уровень	0,20
5 квалификационный уровень	0,30
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15
4 квалификационный уровень	0,20
5 квалификационный уровень	0,30

Применение повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику Учреждения, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент не носит обязательного характера.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 0,1;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 0,15;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 0,2;
- при стаже работы свыше 15 лет - 0,3.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 Положения.

2.7. Работникам Учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), составляют:

Разряд в соответствии с ЕТКС	Размер оклада, руб.
1 разряд	2514
2 разряд	2627
3 разряд	2755
4 разряд	3478
5 разряд	3516

6 разряд	3680
7 разряд	3756
8 разряд	3998

3.2. Рабочим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3 - 3.4. Положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент не носит обязательного характера.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается рабочим в зависимости от стажа работы:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 0,1;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 0,15;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 0,2;
- свыше 15 лет - 0,3.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

3.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.6. Рабочим Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

4.1. Зарботная плата руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу должностей работников Учреждения для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада руководителя Учреждения относятся: ведущий инженер, диспетчер.

Оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

4.3. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Руководителю Учреждения компенсационные выплаты устанавливаются Учредителем, заместителю руководителя, главному бухгалтеру - руководителем Учреждения.

4.4. С учетом достигнутых результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения руководителю Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения, порядок и критерии их выплат утверждаются Учредителем по согласованию с финансовым управлением администрации города Тулы.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников не может превышать восьмикратный размер.

4.5. Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании локального акта Учредителя.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части;

- доплата до минимального размера оплаты труда;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационная выплата устанавливается в соответствии с законодательством.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от его основной работы.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты устанавливается работникам учреждения в размере 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.5. Повышенная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер, за последующие часы - двойной размер в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

5.9. Доплата до минимального размера оплаты труда производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников, в том числе заместителя руководителя и главного бухгалтера за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах ассигнований на оплату труда работников, в том числе заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу работника, в том числе заместителя руководителя и главного бухгалтера, так и в абсолютном размере, на основании Положения о выплатах стимулирующего характера, утвержденного локальным актом Учреждения.

Общий размер премий, выплачиваемых в текущем месяце, устанавливается не выше 2,4 оклада.

6.2. Премия по итогам работы за месяц выплачивается с целью поощрения работников, в том числе заместителя руководителя и главного

бухгалтера, за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником, в том числе заместителем руководителя и главным бухгалтером, своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие у работников, в том числе у заместителя руководителя и главного бухгалтера одного из видов дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации);

- превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

6.3. Премия за качество выполняемых работ устанавливается работникам, в том числе заместителю руководителя и главному бухгалтеру, на определенный срок при условии:

- соблюдения требований к выполнению работ, предусмотренных должностными обязанностями;

- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

6.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, в том числе заместителю руководителя и главному бухгалтеру, с учетом:

- интенсивности и напряженности работы;

- участия в выполнении важных работ, мероприятий;

- участия в организации и проведении мероприятий.

6.5. Выплаты стимулирующего характера работникам, в том числе заместителю руководителя и главному бухгалтеру, осуществляются на основании локального акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера работникам, согласованного с Учредителем и финансовым управлением администрации города Тулы.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения, в том числе заместителю руководителя и главному бухгалтеру, оказывается материальная помощь в размере двух окладов. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника по резолюции руководителя Учреждения.

Если очередной отпуск используется частями, материальная помощь выплачивается в один из периодов отпуска.

Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается по его письменному заявлению, подаваемому учредителю, на основании соответствующего распоряжения учредителя.

Размер материальной помощи определяется исходя из окладов, установленных на день выплаты.

7.2. Работникам Учреждения, в том числе заместителю руководителя и главному бухгалтеру, может быть оказана материальная помощь за счет средств экономии по фонду оплаты труда в связи со смертью близкого родственника в размере до одного оклада.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, принимает в отношении:

работников Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера - руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника;

руководителя Учреждения - Учредитель на основании соответствующего распоряжения.

8. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения.

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения на календарный год формируется исходя из утвержденной штатной численности работников Учреждения, размеров окладов, установленных в штатном расписании, и выплат, предусмотренных в соответствии с настоящим Положением.

Годовой фонд оплаты труда составляет не более 37,5 окладов с учетом финансовых возможностей бюджета муниципального образования город Тула.

8.2. В расчет фонда оплаты труда работников Учреждения включаются следующие средства на выплату (в расчете на год):

- окладов - в размере двенадцати окладов;
- повышающих коэффициентов к окладам - в размере до двадцати трех с половиной окладов;
- материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - в размере двух окладов.

8.3. Руководитель Учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными настоящим Положением.

Приложение
к Положению

об условиях оплаты труда работников
муниципального казенного учреждения
«Комбинат специализированного обслуживания населения»

ПОЛОЖЕНИЕ

об исчислении стажа работы для установления повышающего
коэффициента к окладу за выслугу лет работникам
муниципального казенного учреждения «Комбинат
специализированного обслуживания населения»

Исчисление стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, производится в зависимости от общего количества лет, проработанных:

в Учреждении;

в органах исполнительной власти всех уровней на должностях, связанных с направлением деятельности Учреждения;

иные периоды работы в других учреждениях и организациях, опыт и знания работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Включение в стаж иных периодов работы производится в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, утвержденным локальным актом Учреждения. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Учреждения создается соответствующая комиссия.

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этого коэффициента.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет наступило в период, когда за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается или изменяется размер повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет по окончании указанного периода.

Назначение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента за выслугу лет, является трудовая книжка работника (военный билет). При их отсутствии - прочие документы, подтверждающие стаж работы.