



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МЕГИОНА
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«01» 03 2018г.

№ 428

Об утверждении Типового положения
об оплате труда работников муниципальных
казенных учреждений в сфере строительства
и жилищно-коммунального комплекса

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями), пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации и в целях определения системы оплаты труда и обеспечения социальными выплатами работников муниципальных казенных учреждений в сфере строительства и жилищно-коммунального комплекса:

1. Утвердить Типовое положение об оплате труда и выплатах социального характера работников муниципальных казенных учреждений в сфере строительства и жилищно-коммунального комплекса, согласно приложению 1.

2. Утвердить перечень учреждений в сфере строительства и жилищно-коммунального комплекса, согласно приложению 2.

3. Признать утратившими силу постановления администрации города от 22.05.2015 №1332 «Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам Муниципального казенного учреждения «Капитальное строительство», от 26.01.2018 №173 «О внесении изменений в постановление администрации города от 22.05.2015 №1332 «Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам Муниципального казенного учреждения «Капитальное строительство».

4. Управлению информационной политики администрации города опубликовать постановление в газете «Мегионские новости» и разместить на официальном сайте администрации города в сети «Интернет».

5. Руководителям муниципальных казенных учреждений в сфере строительства и

жилищно-коммунального комплекса городского округа город Мегион утвердить положения об оплате труда в соответствии с настоящим постановлением в течение двух месяцев после издания настоящего постановления.

6. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

7. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города - начальника управления жилищно-коммунального хозяйства.

Глава города

О.А.Дейнека



Приложение 1 к постановлению

администрации города

от 01.03, 20 18 № 428

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и выплатах социального характера работников муниципальных казенных учреждений в сфере строительства и жилищно-коммунального комплекса

1. Общие положения

Настоящее Типовое положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с решением Думы города Мегиона «О Положении «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в учреждениях, финансируемых из средств местного бюджета» (с изменениями и дополнениями).

1.1. Типовое положение об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципальных казенных учреждений в сфере строительства и жилищно-коммунального комплекса (далее - Положение) устанавливает порядок и условия оплаты труда, а также выплат социального характера работникам муниципальных казенных учреждений в сфере строительства и жилищно-коммунального комплекса (далее - Учреждения).

1.2. Размер заработной платы работников Учреждений при условии полного выполнения ими нормы труда и отработке месячной нормы рабочего времени не может быть ниже величины минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре. В случае если устанавливаемый размер заработной платы не достигает указанной в настоящем пункте величины, работникам производится доплата в пределах доведенных бюджетных ассигнований на оплату труда Учреждений.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждений на соответствующий финансовый год формируется из средств бюджета городского округа.

1.4. Положение об оплате труда распространяется на всех работников Учреждений.

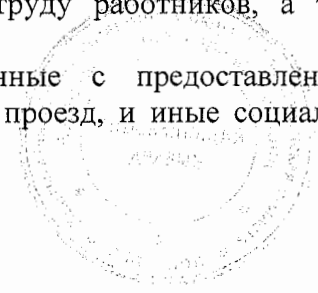
1.5. Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно не реже, чем каждые полмесяца. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.6. В положении используются следующие основные термины и понятия:
должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации к качественному, результативному труду работников, а также поощрения за выполненную работу.

выплаты социального характера - выплаты связанные с предоставленными работникам социальными льготами, в частности, на отдых и проезд, и иные социальные потребности.



1.7. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, производятся в пределах доведенных Учреждениям бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на оплату труда.

II. Фонд оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждений включает в себя следующие виды выплат:

должностной оклад (оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты социального характера.

иные выплаты, предусмотренных настоящим Положением.

III. Должностные оклады (оклады)

Должностные оклады (оклады) работникам Учреждений устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (оклад) (руб.)
1	Начальник отдела (службы)	3 659
2	Заместитель начальника отдела	3 377
3	Главный специалист	2 891
4	Специалист 1 категории	2 252
5	Специалист	1 791

IV. Компенсационные выплаты

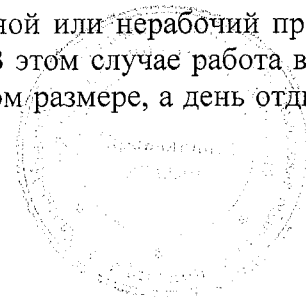
4.1. Работникам Учреждений производятся следующие компенсационные выплаты: за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

4.2. Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни оплачиваются в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки за день сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.2.1 Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с письменного согласия сотрудника.

4.2.2. 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.



4.3. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором, устанавливается в размере 50% от должностного оклада работника, на которого эти обязанности возлагаются. При исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя (учреждения, отдела, службы) может выплачиваться разница в окладах.

4.3.1. Основанием для выплаты доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника являются приказы руководителей Учреждений.

4.3.2. При исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя Учреждения, может выплачиваться разница в окладах согласно распоряжению администрации города.

4.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент к заработной плате составляет 1,7;

процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и решением Думы города Мегиона «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в организациях, финансируемых из местного бюджета».

4.5. Выплаты, указанные в настоящем разделе, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных на оплату труда Учреждений.

4.6. Конкретный размер выплат, указанных в настоящем разделе, оформляется трудовым договором и приказами работодателей.

4.7. Выплаты, указанные в пункте 4.2. применяются к должностному окладу (окладу) работников Учреждений.

V. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях поощрения за выполненную работу работникам Учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

Ежемесячная (персональная) надбавка за особые условия труда;

Ежемесячная выплата за стаж работы;

Премияльная выплата по итогам работы за месяц;

Премияльная выплата по итогам работы за квартал;

Премияльная выплата по итогам работы за год.

5.2. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы применяется к должностному окладу (окладу) работников Учреждений за исключением работников, выполняющих работу по профессии «водитель» и устанавливается в размере:

лицам, замещающим должности начальников отделов (служб), заместителей начальников отделов - от 90 до 120 процентов должностного оклада (оклада);

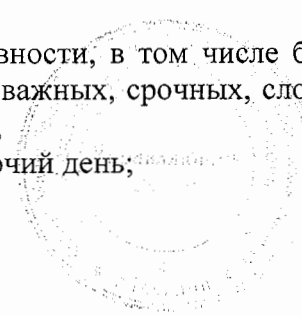
лицам, замещающим должности главных специалистов, - от 60 до 90 процентов должностного оклада (оклада);

лицам, замещающим должности специалиста 1 категории, специалиста - до 60 процентов должностного оклада (оклада);

5.2.2. При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут учитываться следующие критерии:

выполнение работ высокой напряженности и интенсивности, в том числе большой объем работ, результативность, систематическое выполнение важных, срочных, сложных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;

особый режим и график работы, ненормированный рабочий день;



ответственность в работе, уровень исполнительской дисциплины, своевременное, качественное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей.

5.2.3. Конкретный размер ежемесячной выплаты устанавливается приказами руководителей Учреждений в процентах к должностному окладу (окладу) в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год Учреждений.

5.2.4. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть увеличен или уменьшен в случае изменения условий работы или по результатам работы в порядке, определенном данным разделом.

5.2.5. Приказы руководителей Учреждений об установлении или изменении размера ежемесячной выплаты объявляются работникам Учреждений под роспись.

5.2.6. Ежемесячная выплата выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время для расчета ежемесячной выплаты определяется согласно табелю учета рабочего времени.

5.2.7. Ежемесячная выплата выплачивается с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.3. Ежемесячная (персональная) надбавка к должностному окладу (окладу) за особые условия труда (далее - персональная надбавка) применяется к должностному окладу (окладу) работников Учреждений за исключением работников, выполняющих работу по профессии «водитель» и устанавливается в размере:

лицам, замещающим должности начальников отделов (служб), заместителей начальников отделов - от 675 до 1350 рублей;

лицам, замещающим должности главных специалистов - от 525 до 1050 рублей;

лицам, замещающим должности специалиста 1 категории, специалиста - от 350 до 700 рублей;

5.3.1. При установлении размера выплаты персональной надбавки к должностному окладу (окладу) за особые условия труда могут учитываться следующие критерии:

компетентность, инициатива и творческий подход в исполнении работником должностных (профессиональных) обязанностей;

знание и применение специальных знаний, умений и навыков для исполнения должностных (профессиональных) обязанностей.

5.3.2. Персональная надбавка к должностному окладу (окладу) устанавливается при стаже работы не менее одного месяца на соответствующей должности.

5.3.3. Работникам Учреждений, принятым на работу с установлением испытательного срока, персональная надбавка на срок прохождения испытания не устанавливается.

5.3.4. Конкретный размер персональной надбавки устанавливается приказами руководителей Учреждений в рублях к должностному окладу в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год Учреждений.

5.3.5. Персональная надбавка производится за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время для расчета персональной надбавки определяется согласно табелю учета рабочего времени.

5.3.6. Персональная надбавка выплачивается с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.4. Ежемесячная выплата за стаж работы устанавливается всем работникам Учреждений, за исключением работников, выполняющих работу по профессии «водитель».

5.4.1. Для исчисления стажа, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет к должностному окладу (окладу), включаются периоды работы в органах местного самоуправления, в организациях осуществляющих строительную деятельность и

предприятий системы жилищно-коммунального комплекса от общего количества лет, отработанных в данных организациях (предприятиях) устанавливается в размере:

- 10 процентов должностного оклада (оклада) - при стаже работы от 1 года до 5 лет;
- 15 процентов должностного оклада (оклада) - при стаже работы от 5 лет до 10 лет;
- 20 процентов должностного оклада (оклада) - при стаже работы от 10 лет до 15 лет;
- 30 процентов должностного оклада (оклада) - при стаже работы свыше 15 лет.

5.4.2. Стаж работы для установления ежемесячной выплаты за выслугу лет определяется в соответствии с локальными нормативными актами Учреждений комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказами руководителей Учреждений. Основным документом для определения стажа работы, дающим право на установление ежемесячной выплаты к должностному окладу за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующих учреждениях.

5.4.3. Установление ежемесячной выплаты за стаж работы работникам Учреждений, в том числе вновь принятым, производится со дня возникновения у работника права на получение этой выплаты на основании приказов руководителей Учреждений по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

5.4.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника ежемесячная выплата за стаж работы к должностному окладу применяется только к должностному окладу по основной занимаемой должности.

5.4.5. Ежемесячная выплата выплачивается с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.5. Премияльная выплата по итогам работы за месяц.

5.5.1. Премияльная выплата по итогам работы за месяц (далее - ежемесячная премия) выплачивается при условии качественного и своевременного выполнения работником условий, предусмотренных трудовым договором.

5.5.2. Ежемесячная премия устанавливается всем работникам Учреждения, за исключением работников, выполняющих работу по профессии «водитель».

5.5.3. Ежемесячная премия работникам выплачивается в следующих размерах:

по должностям «начальник отдела (службы)», «заместитель начальника отдела», - в размере 290 процентов от должностного оклада;

по должностям «главный специалист», - в размере 270 процентов от должностного оклада;

по должностям «специалист 1 категории», «специалист», - в размере 260 процентов от должностного оклада.

5.5.4. В максимальном размере ежемесячная премия выплачивается при выполнении работником следующих условий:

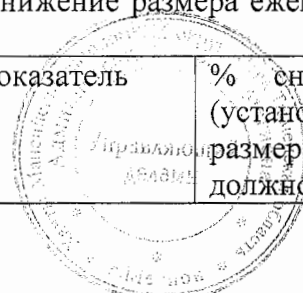
качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работника;

проявленная инициатива в решении задач, возложенных на работников;

соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

5.5.5. Перечень оснований, за которые производится снижение размера ежемесячной премии:

N п/п	Наименование основания	Показатель	% снижения (установлены размер по должности)



			принимается за 100%)
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка и требований к служебному поведению работника	1 случай	100
2.	Замечания по качеству выполненной работы	1 случай	до 50
3.	Отсутствие контроля за работой подчиненных работников	1 случай	до 50
4.	Некачественная, неквалифицированная подготовка и оформление установленной отчетности, финансовых документов, другой документации, недостоверность отчетных данных	1 случай	до 100
5.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, выполнения определенного задания	1 случай	до 100
6.	Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности	1 случай	до 100
7.	Необоснованный отказ от выполнения задания непосредственного руководителя	1 случай	до 100
8.	Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей	1 случай	до 100

5.5.6. Порядок снижения размера ежемесячной премии.

5.5.6.1. Снижение размера ежемесячной премии производится на основании приказов руководителей Учреждений в соответствии с информацией о наличии оснований о снижении размера ежемесячной премии, перечисленных в пункте 5.5.5. Положения. Работники, которым снижен размер ежемесячной премии, должны быть ознакомлены с соответствующими приказами руководителей Учреждений.

5.5.7. Оплата ежемесячной премии производится за фактически отработанное время согласно таблице учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в командировке.

5.5.8. Ежемесячная премия выплачивается с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.6. Премияльная выплата по итогам работы за квартал (I, II, III, IV).

5.6.1. Премияльная выплата по итогам работы за квартал (далее - квартальная премия) выплачивается всем работникам Учреждений за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, инициативность, дисциплинированность, в целях материального стимулирования, повышения эффективности и качества результатов трудовой деятельности из расчета месячного фонда оплаты труда. Премия по результатам работы за квартал (I, II, III, IV) выплачивается на основании приказов руководителей Учреждений не позднее месяца, следующего за отчетным кварталом в размере одного месячного фонда оплаты труда. Премия по результатам работы за IV квартал может быть выплачена в декабре текущего года при наличии лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год в утвержденных сметах Учреждений.

5.6.2. Квартальная премия выплачивается работникам за фактически отработанное время в квартале.

5.6.2.1. В отработанное время в квартале для расчета размера квартальной премии включается время работы по таблице рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании

соответствующих приказов руководителей Учреждений, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

5.6.3. Квартальная премия по результатам работы за квартал подлежит снижению:

на 50% - работникам, имеющим одно дисциплинарное взыскание в квартале, за который выплачивается премия;

на 100% - работникам, имеющим два и более дисциплинарных взыскания в квартале, за который выплачивается премия.

5.7. Премияльная выплата по итогам работы за год.

5.7.1. Премияльная выплата по итогам работы за год (далее - премия за год) выплачивается всем работникам Учреждений с целью поощрения работников за общие результаты труда.

5.7.2. Премия за год выплачивается не позднее первого квартала, следующего за истекшим календарным годом.

5.7.3. Премия за год выплачивается в размере трех месячных фондов оплаты труда, а по профессии «водитель» - в размере двух фондов оплаты труда. Конкретный размер премии определяется приказами руководителей Учреждений.

5.7.4. Премия за год выплачивается работникам, проработавшим полный календарный год.

5.7.5. Премия за год выплачивается также работникам Учреждений, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

поступление на работу в Учреждение в текущем календарном году;

расторжение трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (призыв на военную службу, зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, переход на выборную работу (должность), перевод в государственный орган, орган местного самоуправления, в другое муниципальное учреждение города, длительная болезнь, необходимость ухода за ребенком, не достигшим возраста 14 лет);

расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников Учреждений;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (срочного договора);

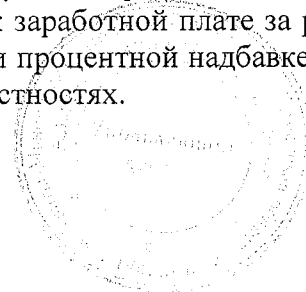
истечение срока трудового договора (срочного договора);

отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.7.6. Премия за год выплачивается за фактически отработанное время в календарном году.

5.7.6.1. В отработанное время в календарном году для расчета размера премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующих приказов руководителей Учреждений, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

5.7.7. Месячный фонд оплаты труда всех работников Учреждений, за исключением работников, выполняющих работу по профессии «водитель» определяется исходя из должностного оклада (оклада), премияльной выплаты по итогам работы за месяц, ежемесячной (персональной) надбавки к должностному окладу (окладу) за особые условия труда, ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, ежемесячной выплаты за стаж работы с учетом районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавке за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.



VI. Иные выплаты

6.1. Работникам за исключением работников, выполняющих работу по профессии «водитель» за выполнение особо важных и сложных заданий (разработку программ, проектов муниципальных правовых актов города, методик, других документов, выполнение поручений, имеющих особую сложность и (или) важное значение для улучшения социально-экономического положения в городе в сфере деятельности отнесенной к компетенции Учреждения, заключение соглашений с профильными департаментами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры о предоставлении субсидий, выполнение поручений Главы города, выполнение заданий не входящих в должностные обязанности работников, выполнение заданий, по результатам которых в бюджет города поступают дополнительные бюджетные ассигнования) может быть выплачена единовременная премия в размере одного месячного фонда оплаты труда.

6.1.1. Перечень заданий относящихся к особо важным и сложным, указанный в пункте 6.1. не является исчерпывающим.

6.1.2. Периодичность выплаты премии за выполнение особо важных и сложных заданий определяется в индивидуальном порядке в зависимости от:

оперативности и профессионализма при решении вопросов, входящих в компетенцию работников Учреждений;

объема, сложности и важности порученных заданий;

личного вклада работников Учреждений в обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на Учреждения.

6.1.3. Выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется на основании поручений руководителей Учреждений. Решение о выплате премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается на основании отчета о результате выполнения поручений, который должен содержать сведения о цели выполнения заданий, перечень проведенных мероприятий, фактический результат выполнения задания.

6.1.4. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается работникам при наличии лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год, предусмотренных на оплату труда по сметам Учреждений.

6.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.2.1. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в календарном году на основании заявлений работников и приказов руководителей Учреждений о предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска.

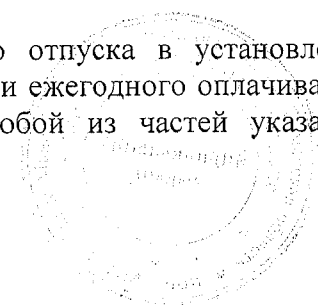
6.2.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере двух месячных фондов оплаты труда всем работникам, за исключением работников, выполняющих работу по профессии «водитель», которым данная выплата производится в размере одного месячного фонда оплаты труда.

6.2.3. Право на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждениях у следующих работников:

вновь принятых на работу;

приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

6.2.4. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.



6.3. Единовременная премия в размере одного месячного фонда оплаты труда может быть выплачена работникам в связи с достижением ими возраста 50, 55, 60 лет.

6.4. Единовременная премия к профессиональному празднику «День строителя».

6.4.1. Премия выплачивается работникам, состоящим в списочном составе на дату издания приказов руководителей Учреждений, за исключением работников, находящихся в отпуске без сохранения денежного содержания, в том числе по уходу за ребенком (кроме кратковременных отпусков до 7 дней).

6.4.2. Размер премии составляет один месячный фонд оплаты труда по основной занимаемой должности.

6.4.3. Единовременная премия к профессиональному празднику «День строителя» выплачивается на основании приказов руководителей Учреждений по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств, при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.4.4. Премии не выплачиваются работникам Учреждений, проработавшим менее одного месяца.

6.5. Размер месячного фонда оплаты труда для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам (в том числе для работников, проработавших менее года), определяется исходя из месячного фонда оплаты труда, на дату начала ежегодного оплачиваемого отпуска. Месячный фонд оплаты труда всех работников Учреждения, за исключением работников, выполняющих работу по профессии «водитель» определяется исходя из должностного оклада, премиальной выплаты по итогам работы за месяц, ежемесячной (персональной) надбавки к должностному окладу (окладу) за особые условия труда, ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, ежемесячной выплаты за стаж работы с учетом районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

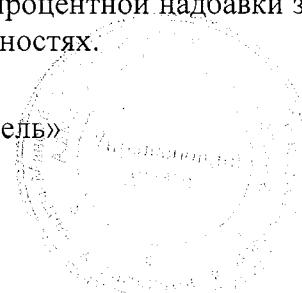
VII. Выплаты социального характера

7.1. Материальная помощь работникам Учреждений в связи со смертью близких родственников (супруг (супруга), родители, дети) производится в размере одного месячного фонда оплаты труда на основании соответствующих заявлений работников, предоставлении документа подтверждающего факт смерти и приказов руководителей Учреждений.

7.2. Единовременная выплата в связи со смертью работников Учреждений производится в размере одного месячного фонда оплаты труда одному из близких родственников (супруг (супруга), родители, дети), на основании соответствующего заявления родственника, предоставлении документа подтверждающего факт смерти и приказов руководителей Учреждений.

7.3. Месячный фонд оплаты труда всех работников Учреждений, за исключением работников, выполняющих работу по профессии «водитель» определяется исходя из должностного оклада, премиальной выплаты по итогам работы за месяц, ежемесячной (персональной) надбавки к должностному окладу (окладу) за особые условия труда, ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, ежемесячной выплаты за стаж работы с учетом районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VIII. Оплата труда по профессии «водитель»



8.1. Должностной оклад (оклад) устанавливается работникам Учреждений, выполняющим работу по профессии «водитель» в размере 4 233 рублей.

8.1.2. В целях поощрения за качество выполняемых работ устанавливаются выплата за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициентов и коэффициент специфики к должностному окладу (окладу):

за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100 процентов должностного оклада (оклада);

персональный повышающий коэффициент в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада);

коэффициент специфики за выполнение отдельных работ не свойственных должности в размере до 70 процентов должностного оклада (оклада);

8.1.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент и коэффициент специфики работы к должностному окладу (окладу) по профессии «водитель» устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

8.1.4. Применение выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент и коэффициент специфики работы к должностному окладу (окладу) не образует новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

8.1.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент и коэффициент специфики работы к должностному окладу (окладу) устанавливается с учетом выполнения отдельных видов работ не свойственных должности. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент и коэффициент специфики работы к должностному окладу (окладу) по профессии «водитель» устанавливаются приказами руководителей Учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год Учреждений.

8.1.6. Выплата за классность выполняющим работу по профессии «водитель» устанавливается:

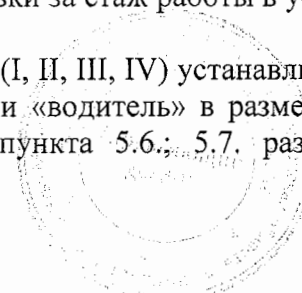
в размере 25 процентов должностного оклада (оклада) - при наличии квалификации 1 класса;

в размере 10 процентов должностного оклада (оклада) - при наличии квалификации 2 класса.

8.1.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент, коэффициент специфики и за классность выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время для расчета определяется согласно таблице учета рабочего времени. Размер данных выплат к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работников на повышающий коэффициент.

8.1.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент, коэффициент специфики и за классность выплачивается с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.2. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал (I, II, III, IV) устанавливаются работникам Учреждений, выполняющим работу по профессии «водитель» в размере и на условиях, предусмотренными в подпункте 5.6.1. - 5.6.3. пункта 5.6.; 5.7. раздела V настоящего Положения.



8.3. Премияльные выплаты по итогам работы год устанавливаются работникам Учреждений, выполняющим работу по профессии «водитель» в размере и на условиях, предусмотренными в подпункте 5.7.1. - 5.7.7. пункта 5.7. раздела V настоящего Положения.

8.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере и на условиях, предусмотренными в подпункте 6.2.1 - 6.2.2; 6.2.4 - 6.4.4. пункта 6.2. раздела VI настоящего Положения.

8.5. Работникам Учреждения, выполняющим работу по профессии «водитель» устанавливаются выплаты, предусмотренные в подпункте 4.3.1. - 4.3.3; 6.3.- 6.4.4. разделами IV; VI; VII настоящего Положения.

8.6. Месячный фонд оплаты труда работников, выполняющих работу по профессии «водитель» определяется исходя из должностного оклада (оклада), выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент, коэффициент специфики и за классность с учетом районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

IX. Оплата труда руководителей Учреждений (директоров), их заместителей и главного бухгалтера

9.1. Заработная плата руководителей Учреждений (директоров), их заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9.2. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей Учреждений (директоров), их заместителей и главного бухгалтера определяются трудовым договором и составляют:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	Директор	8320
2	Заместитель директора	4579
3	Главный бухгалтер	4221

9.3. Руководителям Учреждений (директорам), их заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

Ежемесячная (персональная) надбавка за особые условия труда;

Ежемесячная выплата за стаж работы;

Премияльная выплата по итогам работы за месяц;

Премияльная выплата по итогам работы за квартал;

Премияльная выплата по итогам работы за год.

9.4. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы применяется к должностному окладу (окладу) руководителей Учреждений (директоров), их заместителей и главного бухгалтера и устанавливается в размере:

руководителям Учреждений - от 150 до 200 процентов должностного оклада (оклада);

заместителям директора, главному бухгалтеру, - от 120 до 150 процентов должностного оклада (оклада).

9.5. Ежемесячная (персональная) надбавка к должностному окладу (окладу) за особые условия труда (далее именуется - персональная надбавка) применяется к должностному окладу (окладу) руководителей Учреждений (директоров), их заместителей и главного бухгалтера и устанавливается в размере:

руководителям учреждений - 2 150 рублей на основании распоряжения администрации города;

заместителям директора, главному бухгалтеру, - от 850 до 1700 рублей.

9.6. Выплата за стаж работы в организациях, осуществляющих строительную деятельность, устанавливается руководителям Учреждений (директорам), их заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 5.4.1. раздела V настоящего Положения.

9.7. Ежемесячная премия руководителям Учреждений (директорам), их заместителям и главному бухгалтеру устанавливается в размере:

руководителям Учреждений - в размере 320 процентов должностного оклада (оклада);

заместителям директора, «главный бухгалтер», - в размере 310 процентов должностного оклада.

9.7.1. Ежемесячная премия выплачивается руководителям Учреждений (директорам), их заместителям и главному бухгалтеру при условии качественного и своевременного выполнения ими условий, предусмотренных трудовым договором, и осуществления задач и функций, определенных уставами Учреждений.

9.7.2. Порядок выплаты и снижения ежемесячной премии заместителям руководителей, главному бухгалтеру устанавливается согласно пункту 5.5 пунктами 5.6 - 5.7 раздела V настоящего Положения.

9.8. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал (I, II, III, IV), год устанавливаются руководителям Учреждений (директорам), их заместителям и главному бухгалтеру в размере и на условиях, предусмотренными пунктами 5.6 - 5.7. раздела V настоящего Положения.

9.9. Руководителям Учреждений (директорам), их заместителям и главному бухгалтеру производятся выплаты, предусмотренные разделами VI-VII настоящего Положения.

9.10. Установление стимулирующих выплат руководителю Учреждения (директору) осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, установленных согласно приведенной ниже таблице, личного вклада руководителя Учреждения (директору) в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

9.11. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения (директору) устанавливается ежегодно с учетом перечня целевых показателей и условий оценки, а также трудовым договором.

Перечень целевых показателей эффективности работы учреждения
и критерии оценки эффективности и результативности его работы

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки показателя
Основная деятельность		
1.	Использование бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций в отчетном периоде (в процентах от доведенных лимитов бюджетных обязательств на соответствующий период) без учета обоснованно сложившейся экономии средств	более 95% – 10 баллов; менее 95% – 0 баллов
2.	Выполнение работ и графиков производства работ и утвержденных нормативными сроками строительства в отчетный период	более 90% – 10 баллов; 90 – 80% - 5 баллов; менее 80% – 0 баллов

3.	Отсутствие кредиторской просроченной задолженности	отсутствие задолженности – 5 баллов; наличие задолженности – 0 баллов
4.	Отсутствие фактов привлечения руководителя Учреждения (директора) или Учреждения как юридического лица к административной ответственности	отсутствие административных правонарушений – 10 баллов; наличие административных правонарушений – 0 баллов
5.	Отсутствие замечаний профильного департамента в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам	отсутствие замечаний – 15 баллов; наличие замечаний – 0 баллов
6.	Достижение целевых показателей в рамках утвержденных муниципальных программ городского округа город Мегион координатором которой является Учреждения	достижение целевых показателей – 10 баллов; не достижение целевых показателей – 0 баллов
7.	Соблюдение норм и правил по охране труда, пожарной безопасности	отсутствие нарушений – 10 баллов; наличие нарушений – 0 баллов
Финансово-экономическая деятельность		
8.	Отсутствие предписаний контрольных органов об устранении нарушений закона по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений – 10 баллов; наличие нарушений – 0 баллов
9.	Соблюдение сроков предоставления финансовой и статистической отчетности	отсутствие нарушений – 10 баллов; наличие нарушений – 0 баллов
Работа с кадрами		
10.	Организация обучения и повышения работников, в области охраны труда, техники безопасности, строительного контроля, организации инженерных изысканий, управлению в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	обучение более 5% работников в течение года – 10 баллов; обучение от 3 до 5% работников в течение года – 5 баллов; обучение менее 3% работников в течение года – 0 баллов.

9.12.Перечень документов и сведений, подтверждающих эффективность деятельности руководителя учреждения, устанавливается заместителем главы города контролирующим деятельность Учреждения.

9.13.Эффективность деятельности руководителя Учреждения (директора) оценивается по следующей шкале:

90 – 100 баллов – высокая эффективность;

70 – 90 баллов – средняя эффективность;

до 70 баллов – низкая эффективность.

9.14.Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения (директора), его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным

органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

9.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) не должно превышать:

- у руководителя Учреждения (директора) – 4;
- у заместителей руководителя – 3;
- у главного бухгалтера – 3.

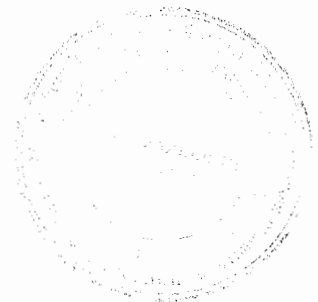
9.16. Оплата труда руководителей Учреждений определяется трудовым договором заключаемым на основании типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Х. Заключительные положения

10.1. Должностные оклады, все виды надбавок, доплат, премиальных и иных выплат устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений.

10.2. Сокращение бюджетных ассигнований не может служить основанием для отмены, либо снижения оплаты труда работникам Учреждений.

10.3. Все виды выплат, предусмотренных настоящим Положением, устанавливаются приказами руководителей Учреждений отдельно в отношении каждого работника Учреждений. Руководители Учреждений вправе устанавливать иные выплаты не противоречащие трудовому законодательству.



Приложение 2 к постановлению
администрации города

от 09.03. 20 18 № 428

Перечень учреждений в сфере строительства и жилищно-коммунального комплекса

№ п/п	Наименование учреждения
1.	Муниципальное казенное учреждение «Капитальное строительство»

