



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА
АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «КОТЛАС»**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 26 мая 2022 г. № 1021

г. КОТЛАС

Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» в сфере жилищного хозяйства и эксплуатации муниципального имущества

Во исполнение постановления администрации муниципального образования «Котлас» от 27 марта 2020 года № 602 «О внесении изменений в Положение об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа «Котлас»», руководствуясь статьями 34 и 37 Устава городского округа Архангельской области «Котлас», администрация городского округа Архангельской области «Котлас» п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить приложенное Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» в сфере жилищного хозяйства и эксплуатации муниципального имущества.

2. Муниципальным учреждениям, подведомственным Управлению городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» в сфере жилищного хозяйства и эксплуатации муниципального имущества, в срок до 30 июня 2022 года утвердить положения о системе оплаты труда работников.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования в официальном периодическом печатном издании – газете «Новый Котлас» и подлежит размещению на официальном сайте администрации городского округа Архангельской области «Котлас» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» Е.Е. Лукина.

Глава городского
округа «Котлас»

С.Ю. Дейнеко

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению администрации
городского округа Архангельской
области «Котлас»
от 26 мая 2022 г. № 1021

Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» в сфере жилищного хозяйства и эксплуатации муниципального имущества

I. Общие положения

1. Настоящее Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» в сфере жилищного хозяйства и эксплуатации муниципального имущества (далее – Отраслевое положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования «Котлас» от 27 марта 2020 года № 602 «О внесении изменений в Положение об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа «Котлас» (в редакции от 30 апреля 2020 года №795, от 28 мая 2020 года № 971, от 30 июня 2020 года № 1146, от 18 августа 2020 года № 1486, 03 сентября 2020 года № 1607, от 25 сентября 2020 года № 1791, 15 декабря 2020 года № 2523, от 04 июня 2021 года № 1132, от 27 августа 2021 года № 1732, от 15 ноября 2021 года № 2407, от 14 апреля 2022 № 687) в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства городского округа Архангельской области «Котлас», и устанавливает единые принципы построения систем оплаты труда работников учреждений.

2. Отраслевое положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, повышающих коэффициентов к окладам;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- перечень выплат социального характера и порядок их применения;
- условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений;
- требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждений.

3. Система оплаты труда работников учреждения, финансируемого за счет средств бюджета городского округа Архангельской области «Котлас», устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого учреждения (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области,

нормативным правовым актам органов местного самоуправления городского округа Архангельской области «Котлас».

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников соответствующего учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается разделом VI настоящего Отраслевого положения.

4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учётом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа «Котлас», утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Котлас» от 25 февраля 2010 года № 299 «О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных учреждений» (в редакции от 27 марта 2020 года № 602, (в редакции от 30 апреля 2020 года № 795, от 28 мая 2020 года № 971, от 30 июня 2020 года № 1146, от 18 августа 2020 года № 1486, 3 сентября 2020 года № 1607, от 25 сентября 2020 года № 1791, от 15 декабря 2020 года № 2523, от 4 июня 2021 года № 1132, от 27 августа 2021 года № 1732, от 15 ноября 2021 года № 2407, от 14 апреля 2022 № 687);
- настоящего Отраслевого положения.

5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с разделом V настоящего Отраслевого положения.

7. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников учреждения не должны дублировать друг друга.

8. Заработная плата работников учреждений максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. 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.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

11. В целях настоящего Отраслевого положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, осуществляющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения;

– к основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение, определенных уставом учреждения (далее - Устав) целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители;

– к вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом учреждения).

12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 11 настоящего Отраслевого положения и утверждается распоряжением Управления городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» (далее - Управление городского хозяйства городского округа «Котлас»).

13. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, повышающих коэффициентов к окладам

14. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее - должностной оклад).

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, определяются из расчета минимальных размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам. Перечень профессиональных квалификационных групп и размеры минимальных должностных окладов работников учреждения определены в приложении № 1 к настоящему Отраслевому положению.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемых постановлением администрации городского округа Архангельской области «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Архангельской области «Котлас».

16. В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, который устанавливается работникам учреждения, осуществляющим транспортное обеспечение деятельности органов местного самоуправления городского округа «Котлас», выпуск транспортных средств учреждения на линию.

17. Основанием установления повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ является:

– командировки за пределы городского округа «Котлас», транспортное обеспечение Главы городского округа «Котлас», руководителей структурных подразделений администрации городского округа «Котлас», осуществление постановки на учет и снятие с учета в ГИБДД транспортных средств учреждения, оформление полисов ОСАГО, осуществление контроля за прохождением ежегодных технических осмотров транспортных средств учреждения.

18. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается в процентах к окладу в размере не менее 40 процентов.

19. Применение повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

20. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не ниже минимальных размеров повышающего коэффициента к окладу, определенного настоящим Отраслевым положением, а также основания его установления.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающие коэффициенты к окладам за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ начисляются работникам учреждения, которым они установлены, ежемесячно.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

21. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда,

отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выплата за выполнение работ различной квалификации;
 - выплата за совмещение профессий (должностей);
 - выплата за расширение зоны обслуживания;
 - выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - выплата за сверхурочную работу;
 - выплата за работу в ночное время;
 - выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

23. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4,0 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Отраслевым положением.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

24. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

25. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже минимальных размеров, определенных в соответствии с настоящим Отраслевым положением.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренной статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда учреждения и установленных соответствующему работнику.

26. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами 6 - 9 подпункта 3 пункта 22 настоящего Отраслевого положения, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

27. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами 2 - 5 подпункта 3 пункта 22 настоящего Отраслевого положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

28. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов руководителя учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

29. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде;
- надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

31. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера казенного учреждения).

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемый период. Премируемым периодом является месяц.

Основаниями для начисления премиальных выплат по итогам работы является качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Ежемесячная премиальная выплата по итогам работы начисляется пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размер ежемесячной премиальной выплаты по итогам работы определяется приказом руководителя учреждения об ее начислении.

Ежемесячная премиальная выплата по итогам работы начисляется в процентах к окладу (должностному окладу).

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Ежемесячная премиальная выплата по итогам работы начисляется без учета доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, выплачивается одновременно с выплатой заработной платы и составляет 75 процентов.

Размер ежемесячной премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы казенного учреждения;
- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальной выплаты по итогам работы составляет 10 процентов премиальной выплаты.

Премииальная выплата по итогам работы не начисляется:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказе руководителя учреждения о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

32. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в процентах к окладу (должностному окладу).

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения.

Выплата премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ осуществляется с момента возникновения права на ее назначение, начисляется в процентах к должностному окладу за фактически отработанное время, и выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

33. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам, относящимся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения при наличии стажа непрерывной работы в учреждении, подведомственном Управлению городского хозяйства городского округа «Котлас», осуществляющих деятельность в сфере жилищного хозяйства и эксплуатации муниципального имущества.

Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно в процентах от должностного оклада по основной работе за фактически отработанное время.

Исчисление стажа непрерывной работы, выслуги лет состоит из подтверждения стажа непрерывной работы, выслуги лет, подсчета стажа непрерывной работы, выслуги лет, установления стажа непрерывной работы, выслуги лет и перерасчета стажа непрерывной работы, выслуги лет. Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, выслугу лет, являются трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности, военный билет, справка военного комиссариата и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке. Подсчет и установление стажа непрерывной работы, выслуги лет осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности учреждения. Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет оформляется справкой о стаже непрерывной работы, выслуге лет. Перерасчет стажа непрерывной работы, выслуги лет осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

Размеры ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливаются работникам учреждения в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

Продолжительность непрерывного стажа работы в учреждении	Размер надбавки за непрерывный стаж работы в учреждении (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

При определении стажа непрерывной работы в учреждении, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы засчитывается:

– время непрерывной работы в учреждении, как по основной работе, так и по работе по совместительству на любых должностях;

– время, когда работник учреждения фактически не работал, но в соответствии с законодательством за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

– время ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В случае увольнения работника учреждения из учреждения и последующем приеме его на работу в это же учреждение стаж работы сохраняется, если перерыв между днем увольнения и днем приема не превысил одного месяца. При этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается.

Право на изменение стажа работы возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы или определения размеров этой надбавки рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Положением о системе оплаты труда учреждения определяются конкретные размеры надбавок за непрерывный стаж работы в учреждении в соответствии с размером, определенным настоящим Отраслевым положением, а также порядок их установления.

34. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде устанавливается работникам учреждения, относящихся к основному персоналу.

Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде устанавливается работникам, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием, работающим как по основному месту работы, так и по совместительству.

Минимальные размеры ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде устанавливаются работникам в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Минимальные размеры ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде, %
профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	60 %
4 квалификационный уровень	50 %
1 квалификационный уровень	40%
профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	40 %
профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
4 квалификационный уровень	50 %

Выплата ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде осуществляется с момента возникновения права на ее назначение, начисляется в процентах к должностному окладу за фактически отработанное время, и выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде определяется руководителем учреждения.

Положением о системе оплаты труда учреждения определяются конкретные размеры надбавок за сложность, напряженность и высокие достижения в труде, определенных настоящим Отраслевым положением, а также порядок их установления и применения.

35. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается водителям учреждения, которым присвоен класс квалификации в соответствии с нормативно правовыми актами Российской Федерации, нормативно правовыми актами Архангельской области при приеме на работу.

Присвоение квалификационных категорий, классов квалификации, категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области и (или) нормативными правовыми актами городского округа «Котлас».

Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) начисляется ежемесячно.

Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер за квалификационные категории (классы квалификации, категории) к окладу составляет:

Категории работников	Размер за квалификационные категории (классы квалификации, категории) к окладу, %
Водитель первого класса	25
Водитель второго класса	10

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории) в муниципальных казенных учреждениях - в соответствии с размерами, определенными настоящим Отраслевым положением.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

36. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим Отраслевым положением и финансируемые за счет экономии фонда оплаты труда учреждений и не входят в систему оплаты труда учреждения.

37. Данные выплаты не являются обязательными к выплате.

38. Работнику может быть оказана материальная помощь в связи со значимыми событиями в его жизни: рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника учреждения, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии. Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

39. В случае отказа в оказании материальной помощи работнику учреждения сообщается обоснование принятого решения.

40. Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено муниципальными нормативными правовыми актами городского округа Архангельской области «Котлас».

41. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

42. Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры материальной помощи и перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом, а также порядок ее оказания.

VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений

43. Должностной оклад руководителя учреждения, подведомственного Управлению городского хозяйства городского округа «Котлас» в сфере жилищного хозяйства и эксплуатации муниципального имущества устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

К основному персоналу учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливается распоряжением Управления городского хозяйства городского округа «Котлас».

Размеры должностных окладов руководителей учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от профиля учреждения, численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственных учреждений Управлением городского хозяйства городского округа «Котлас».

Должностной оклад руководителя вновь созданного учреждения определяется Управлением городского хозяйства городского округа «Котлас».

Максимальный размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им учреждения, в пределах, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта.

Конкретные размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Управлением городского хозяйства городского округа «Котлас».

Размеры должностных окладов руководителей учреждений дифференцируются в зависимости от численности работников учреждения в соответствии со следующей таблицей:

Численность работников учреждения по штату	Максимальное кратное отношение к размеру среднего должностного оклада работников основного персонала учреждения
Свыше 60 человек	4,0
От 40 до 60 человек	3,5
От 25 до 40 человек	2,5
До 25 человек	1,8

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением (приказом) Управления городского хозяйства городского округа «Котлас» об определении его размера. В трудовой договор руководителя учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Котлас». При повышении (индексации) должностного оклада руководителя учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

44. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Отраслевым положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего учреждения. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации городского округа «Котлас» о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Котлас». При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру трудовым договором, в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании:

Распоряжений (приказов) Управления городского хозяйства городского округа «Котлас» - в отношении руководителей учреждений;

приказов руководителей учреждений - в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

46. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю, заместителю руководителя относятся:

- 1) премия за качественное руководство учреждением;
- 2) надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

47. Премия за качественное руководство учреждением устанавливается руководителю, заместителю руководителя с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Премия за качественное руководство учреждением начисляется ежемесячно в абсолютном размере к должностному окладу, пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Выплата премии производится вместе с заработной платой за прошедший месяц на основании распоряжения (приказа) Управления городского хозяйства городского округа «Котлас».

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

1) достижение показателей плана деятельности муниципального учреждения;
2) достижение показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, отражающих:

2.1) содержание в надлежащем состоянии находящегося у учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

2.2) своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

2.3) своевременная и правильная оплата труда работников учреждения;

2.4) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

2.5) своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам городского округа «Котлас», соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

2.6) осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области и нормативным правовым актам городского округа «Котлас», в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

2.7) выполнение требований пожарной безопасности;

2.8) своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества городского округа «Котлас»;

2.9) надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области и нормативными правовыми актами городского округа «Котлас».

Перечни показателей эффективности деятельности учреждения и работы работника, предусмотренные подпунктами 2.1 – 2.9 настоящего пункта, в отношении руководителя учреждения определяются распоряжением Управления городского хозяйства городского округа «Котлас», в отношении заместителей руководителя учреждения – приказом руководителя учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников учреждения. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, может устанавливаться распоряжением Управления городского хозяйства городского округа «Котлас».

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника определяется в отношении руководителя учреждения распоряжением Управления городского хозяйства городского округа «Котлас», в

отношении заместителей руководителя учреждений – приказами руководителя учреждения.

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

при применении к руководителю, заместителю руководителя дисциплинарного взыскания в расчетном периоде;

при применении к руководителю, заместителю руководителя административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей;

при применении мер материальной ответственности в отношении руководителя, заместителя руководителя в расчетном периоде;

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителя учреждения);

при прекращении трудового договора с руководителем, заместителем руководителя по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются, исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 68 настоящего Отраслевого положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премиального фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 68 настоящего Отраслевого положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя учреждения распоряжением Управления городского хозяйства городского округа «Котлас», в отношении заместителей руководителя учреждения - приказами руководителя учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство учреждением:

распоряжением (приказом) Управления городского хозяйства администрации городского округа «Котлас» - в отношении руководителей учреждений;

приказом руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя учреждения.

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются за те же премируемые периоды, за которые начисляется премиальная выплата по итогам работы иным работникам учреждения.

Для вновь принятых на работу руководителей и заместителей руководителей учреждения размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры

материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 –11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителя и заместителей руководителей учреждения, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

Для руководителей и заместителей руководителей, вновь созданных учреждений (занимающих вновь учрежденные должности в существующих муниципальных учреждениях) размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

48. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 15 процентов;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

При определении стажа непрерывной работы в учреждении, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, засчитывается:

время непрерывной работы в учреждении, как по основной работе, так и по работе по совместительству на любых должностях;

время, когда руководитель, заместитель руководителя учреждения фактически не работал, но в соответствии с законодательством за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе.

В случае увольнения руководителя, заместителя руководителя и последующем приеме его на работу в это же учреждение стаж работы сохраняется, если перерыв между днем увольнения и днем приема не превысил одного месяца.

При этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается.

Стаж работы в отношении руководителя, заместителя руководителя определяется на основании данных, зафиксированных в трудовой книжке руководителя, заместителя руководителя учреждения.

Размер надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается руководителю учреждения распоряжением (приказом) Управления городского хозяйства городского округа «Котлас», в отношении заместителя руководителя учреждения – приказом руководителя учреждения.

Право на изменение стажа работы возникает со дня достижения соответствующего стажа.

Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении осуществляется ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы с момента возникновения права на ее назначение, в процентах к должностному окладу без учета доплат и надбавок за фактически отработанное время.

При наступлении у руководителя, заместителя руководителя права на изменение размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы производится по окончании указанных периодов.

49. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в процентах к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается:

- распоряжением Управления городского хозяйства городского округа «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

- приказом руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя.

50. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам учреждений, относятся:

1) премия за качественное руководство учреждением;

2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

3) надбавка за стаж непрерывной работы.

51. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 47 настоящего Отраслевого положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением является достижение показателей эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам учреждения;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы.

Основания для начисления премии за качественное руководство учреждением могут быть дополнены приказами руководителей учреждений в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности учреждения и работы главного бухгалтера, предусмотренные абзацами третьим - девятым настоящего пункта, определяется приказом руководителя учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения части премияльного фонда руководящего состава учреждения, определенного в соответствии с пунктом 67 настоящего Отраслевого положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителей учреждений.

Для вновь принятых на работу главных бухгалтеров учреждений размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу главных бухгалтеров учреждений, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности учреждения.

52. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется главному бухгалтеру учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера учреждения руководителем учреждения.

53. Надбавка за стаж непрерывной работы, устанавливаются главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктом 48 настоящего Отраслевого положения.

54. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями (приказами) Управления городского хозяйства городского округа «Котлас» (в отношении руководителя учреждения), и приказами руководителя учреждения (в отношении заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели эффективности деятельности учреждения и работы работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений Управления городского хозяйства городского округа «Котлас» - в отношении руководителей учреждений;

приказов руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

55. Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в соответствии с разделом V настоящего Отраслевого положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

распоряжения (приказа) Управления городского хозяйства городского округа «Котлас» - в отношении руководителя учреждения;

приказа руководителя учреждения - в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

56. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждений, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

57. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников учреждений (далее - предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжением Управления городского хозяйства городского округа «Котлас».

58. Распоряжением Управления городского хозяйства городского округа «Котлас» утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

59. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 4 учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном учреждении.

60. Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

61. Соблюдение предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны Управления городского хозяйства городского округа «Котлас».

62. Руководитель учреждения несет ответственность за несоблюдение требований к предельным уровням соотношения среднемесячных заработных плат.

63. Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

64. В случае отсутствия руководителя учреждения (временная нетрудоспособность, служебная командировка, трудовой отпуск и т.д.) или прекращение трудового договора с ним, его полномочия временно осуществляет один из работников учреждения в соответствии с должностной инструкцией и письменным распоряжением (приказом) Управления городского хозяйства городского округа «Котлас».

VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников учреждения

65. Фонд оплаты труда работников учреждения, подведомственного Управлению городского хозяйства городского округа «Котлас» в сфере жилищного хозяйства и эксплуатации муниципального имущества формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых казенному учреждению из бюджета городского округа «Котлас», и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

66. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждения не должна превышать 40 процентов.

67. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждений, устанавливаемая настоящим Отраслевым положением, может быть дифференцирована в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения, среднесписочной численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения или среднесписочной численности работников основного персонала учреждения.

68. Часть средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), надбавок является стимулирующим фондом.

Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктами 66 - 67 настоящего Отраслевого положения, определяются вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждений.

Предельные доли, устанавливаемые в соответствии с пунктами 66 - 67 настоящего Отраслевого положения, подлежат контролю со стороны Управления городского хозяйства городского округа «Котлас» по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавки за стаж непрерывной работы.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческим и вспомогательным персоналом в фонде оплаты труда работников учреждения.

69. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 66 настоящего Отраслевого положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям

руководителя, главному бухгалтеру учреждения, является премиальным фондом руководящего состава учреждения, делится между руководителем учреждения и остальными работниками руководящего состава учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с пунктом 31 настоящего Отраслевого положения.

70. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с пунктом 32 настоящего Отраслевого положения.

71. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципального учреждения не превышал расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления городского хозяйства городского округа «Котлас».

В целях настоящего пункта:

расчетный среднемесячный уровень заработной платы муниципального учреждения определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж

работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) на среднесписочную численность работников муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году);

расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления городского хозяйства городского округа «Котлас» определяется путем деления объема бюджетных ассигнований на оплату труда указанных служащих и работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера) на среднесписочную численность указанных служащих и работников и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году). Сведения о расчетном среднемесячном уровне оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Управления городского хозяйства городского округа «Котлас», доводятся Управлением городского хозяйства городского округа «Котлас» до руководителей подведомственных муниципальных учреждений.

72. Учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников учреждений, установленных настоящим Отраслевым положением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к

Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению городского хозяйства администрации городского округа Архангельской области «Котлас» в сфере жилищного хозяйства и эксплуатации муниципального имущества

Перечень профессиональных квалификационных групп и размеры минимальных должностных окладов работников учреждений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер окладов, (должностных окладов), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по найму, бухгалтер	5 700,00
4 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер-экономист; ведущий экономист; ведущий инженер; ведущий инженер-программист; ведущий юрисконсульт	6 200,00
5 квалификационный уровень	главный специалист, специалист по закупкам;	7 100,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
4 квалификационный уровень	механик	5 600,00
профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	водитель, водитель-экспедитор, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, уборщик служебных помещений	4900,00