



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА –
ГОРОД ВОЛЖСКИЙ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22.05.2019

№ 3576

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Современные городские технологии» городского округа – город Волжский Волгоградской области

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Требованиями к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, утвержденными постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 21.11.2017 № 7081, Уставом городского округа – город Волжский Волгоградской области, в целях обеспечения социальных гарантий и упорядочения оплаты труда работников, осуществляющих организационное, материальное, техническое и иное обеспечение внедрения современных технологий,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Современные городские технологии» городского округа – город Волжский Волгоградской области (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области:

- от 07.04.2017 № 2106 «О принятии Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Современные городские технологии» городского округа – город Волжский Волгоградской области»;

- от 05.07.2017 № 4173 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Современные городские технологии» городского округа – город Волжский Волгоградской области»;

- от 12.01.2018 № 67 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Современные городские технологии» городского округа – город Волжский Волгоградской области»;

- от 28.05.2018 № 2733 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Современные городские технологии» городского округа – город Волжский Волгоградской области»;

- от 16.08.2018 № 4240 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Современные городские технологии» городского округа – город Волжский Волгоградской области».

3. Управлению по организационной и кадровой работе администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области (М.Н. Пестова):

– разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области;

– направить настоящее постановление в комитет юстиции Волгоградской области для включения в регистр муниципальных нормативных правовых актов Волгоградской области.

4. Автономному муниципальному учреждению «Редакция газеты «Волжская правда» (И.Ю. Орлов) опубликовать настоящее постановление в газете «Волжский муниципальный вестник».

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы городского округа – город Волжский Волгоградской области Г.А. Гулуева.

Глава городского округа



И.Н. Воронин

Приложение
к постановлению администрации
городского округа – город
Волжский Волгоградской области
от 22.05.19 № 3516

Положение

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Современные городские технологии» городского округа – город Волжский Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Современные городские технологии» городского округа – город Волжский Волгоградской области, подведомственного комитету благоустройства и дорожного хозяйства администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области (далее Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Требованиями к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, утвержденными постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 21.11.2017 № 7081, устанавливает систему оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, работников, осуществляющих организационное, материальное, техническое и иное обеспечение внедрения современных технологий.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок, виды выплат и размеры базовых должностных окладов (базовых окладов) работников муниципального автономного учреждения «Современные городские технологии» городского округа – город Волжский Волгоградской области (далее Учреждение), направлено на стимулирование труда работников Учреждения к расширению спектра и повышению качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и услуг (работ) при осуществлении иной приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) базовые должностные оклады (базовые оклады);
- 2) выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) материальную помощь.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

2) Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР);

3) обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

1.5. Руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает штатное расписание на основе базовых должностных окладов (базовые оклады), выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, предусмотренных разделами 3 и 4 настоящего Положения, в пределах фонда оплаты труда.

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет финансового обеспечения в виде субсидий из бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области на выполнение утвержденного муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда за счет средств бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, формируется:

1.6.1. из годовой суммы базовых окладов (должностных окладов) работников Учреждения, руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения по штатному расписанию;

1.6.2. стимулирующих выплат в расчете на год:

1.6.2.1. надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в размере 11,06 (одиннадцати целых и шести сотых) базовых окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

1.6.2.2 надбавки за качество выполняемых работ в размере 2,7 (двух целых и семи десятых) базовых окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

1.6.2.3. персонального повышающего коэффициента в размере:

- 32,4 (тридцати двух целых и четырех десятых) базового оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения;

- 24,0 (двадцати четырех) базовых окладов (должностных окладов) заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

1.6.2.4. выплаты за выслугу лет в размере 3,6 (трех целых и шести десятых) базовых окладов (должностных окладов) работников Учреждения, руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения;

1.6.2.5. премиальных выплат в размере 3,0 (трех) базовых окладов (должностных окладов) работников Учреждения, руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения;

1.6.3. материальной помощи в размере 2,0 (двух) базовых окладов (должностных окладов) работников Учреждения, руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения.

1.7. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.8. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством. При индексации размеров должностных окладов, тарифных ставок работников Учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Базовые должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (приложение № 1).

2.2. Базовые должностные оклады специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.3. Размеры базовых окладов (ставок) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей

сфере труда.

2.4. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.5. Конкретные размеры базовых должностных окладов (базовых окладов), ставок заработной платы работников (далее оклад (должностной оклад), ставка) устанавливаются руководителем Учреждения с учетом:

- размеров базовых должностных окладов (ставок), установленных учредителем, в соответствии с приложениями №№ 1, 2 к настоящему Положению;

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Установление Учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.7. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения), не может быть ниже 50 % минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» ежегодно с 1 января соответствующего года, и не может превышать 150 % указанного минимального размера оплаты труда.

2.8. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

2.9. Если заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты, установленного федеральным законодательством.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения (в том числе руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру) относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3-й класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 – 4 % от оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.2 – 5 % от оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.3 – 7 % от оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.4 – 10 % (включительно) от оклада (должностного оклада), ставки,

установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4-й класс), устанавливается в размере 24 % от оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплат компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 % оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников Учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 до 06:00 час.) составляет 20 % оклада (должностного оклада) работника за каждый час работы в ночное время.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника Учреждения (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. Надбавка за интенсивность.

Надбавка за интенсивность устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовки работника Учреждения, напряженности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач, уровня выполнения больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (финансовых, материальных, трудовых, временных), степени использования в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда, за особый режим работы, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения. Надбавка за интенсивность устанавливается в размере до 200 % включительно от оклада (должностного оклада) соответствующего работника.

4.1.2. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки и высокого мастерства работника в размере до 50 % оклада (должностного оклада) соответствующего работника.

4.1.3. Выплата за выслугу лет.

Размер выплаты за выслугу лет дифференцируется в зависимости от стажа работы в пределах до 30 % оклада (должностного оклада), ставки работника Учреждения и устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.1.4. Премияльные выплаты:

4.1.4.1. по итогам работы за месяц;

4.1.4.2. по итогам работы за год;

4.1.4.3. за выполнение особо важных и срочных работ;

4.1.4.4. единовременная премия.

Общий размер премий по итогам работы (за месяц, год) не должен превышать 300 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ на основании решения руководителя Учреждения за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 % оклада (должностного оклада), ставки соответствующего работника в расчете на год.

Единовременная премия (в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением) выплачивается на основании решения руководителя Учреждения за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 % от оклада (должностного оклада), ставки на год.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам учреждения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат стимулирующего характера осуществляется Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры выплат стимулирующего характера и условия их применения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Критерии и целевые показатели для оценки эффективности работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются локальными актами Учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения состоит:

- из должностного оклада,
- выплат компенсационного характера,
- выплат стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, должности которых относятся к основному персоналу Учреждения (приложение № 3).

Установление конкретного коэффициента кратности для начисления должностного оклада руководителя Учреждения производится в соответствии с Городским положением от 01.07.2009 № 460-ВГД «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы работников, оплата труда которых осуществляется по отраслевым системам оплаты труда муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителей учреждений».

Конкретный размер коэффициента кратности определяется распорядительным актом комитета благоустройства и дорожного хозяйства администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области (далее КБиДХ).

5.4. Расчет средней заработной платы работников, должности которых относятся к основному персоналу Учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя производится в соответствии с Городским положением от 01.07.2009 № 460-ВГД «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы

работников, оплата труда которых осуществляется по отраслевым системам оплаты труда муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителей учреждений».

5.5. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается председателем КБидХ в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя Учреждения, определенного Положением. Размер должностного оклада руководителя Учреждения не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя Учреждения, равный 95 % ежемесячного оклада председателя КБидХ.

Предельный размер должностного оклада руководителя Учреждения, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения (в том числе руководителя Учреждения), проведенной после его установления.

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя Учреждения являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости Учреждения (штатная численность работников Учреждения, показатели, учитывающие режим работы Учреждения, наличие обособленных подразделений, разъездной характер работы, масштаб и сложность руководства, участие в государственных программах Российской Федерации и Волгоградской области, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое).

5.6. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 15–30 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения являются количество заместителей руководителя Учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя Учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников Учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в соответствии с постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

5.8. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.9. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру относятся:

5.9.1. Выплата за выслугу лет.

Размер выплаты за выслугу лет дифференцируется в зависимости от стажа работы в пределах до 30 % оклада (должностного оклада), ставки работника Учреждения и устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

5.9.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Критериями повышающего коэффициента являются:

- количество структурных подразделений;
- количество направлений деятельности;

- количество муниципальных работ;
- количество видов платных услуг;
- финансовые показатели деятельности (количество расчетных и лицевых счетов, объемы финансирования муниципальных работ, обороты денежных средств в рамках оказания платных услуг, количество контрагентов).

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения учитывается уровень профессиональной подготовленности руководителя Учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается работодателем персонально в отношении руководителя Учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения и его размерах принимается руководителем Учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливается на соответствующий календарный год.

Персональный повышающий коэффициент руководителю Учреждения устанавливается на основании распорядительного акта КБиДХ.

Персональный повышающий коэффициент заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя Учреждения устанавливается в размере, не превышающем 270 % должностного оклада в месяц.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу его заместителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в размере, не превышающем 200% должностного оклада в месяц.

5.9.3. Премияльные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, год). Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 % должностного оклада в расчете на год. За счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 % должностного оклада в расчете на год;

- единовременная премия (в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 % должностного оклада в расчете на год.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются нормативным правовым

актом Учреждения.

5.10. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру Учреждения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером Учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых им выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника Учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам (в том числе руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру) Учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь в размере 200 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.


Работникам Учреждения выплаты производятся на основании решения руководителя Учреждения по письменному заявлению работника.

Руководителю Учреждения выплаты производятся по письменному заявлению на основании распорядительного акта КБиДХ.

6.2. Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Заместитель главы городского округа



Г.А. Гулуев

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного учреждения «Современные
городские технологии» городского
округа – город Волжский Волгоградской
области

Размеры

базовых должностных окладов работников муниципального автономного учреждения
«Современные городские технологии» городского округа – город Волжский Волгоградской
области по профессиям рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам
(ПКГ) и квалификационным уровням

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня профессии	Базовый должностной оклад, руб.
Профессии, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень		
1	Дворник, сторож	5 640
2	Уборщик служебных помещений	5 940
3	Курьер	6 240
Профессии, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень		
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий разряда	6 336
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4-го разряда	6 336
6	Водитель автомобиля 4-го разряда	8 573

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного учреждения
«Современные городские
технологии» городского округа –
город Волжский Волгоградской
области

Размеры

базовых должностных окладов работников муниципального автономного учреждения «Современные городские технологии» городского округа – город Волжский Волгоградской области по должностям специалистов и служащих, отнесенным к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должностей в зависимости от требований к уровню образования, квалификации стажу работы по специальности	Базовый должностной оклад, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень		
1	Архивариус, кассир	5 876
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень		
2	Специалист адресно-справочной работы	5 640
3	Техник без категории	6 394
2-й квалификационный уровень		
4	Заведующий хозяйством	6 565
5	Техник II категории	6 890
3-й квалификационный уровень		
6	Техник, техник-энергетик I категории	7 348

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень		
7	Специалисты всех наименований (бухгалтер, документовед, инженер-энергетик, инженер-механик, инженер-системотехник, инженер, администратор вычислительной сети, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист – оператор устройства, специалист, экономист, юрисконсульт) без категории	7 502
2-й квалификационный уровень		
8	Специалисты всех наименований (бухгалтер, документовед, инженер-энергетик, инженер-механик, администратор вычислительной сети, инженер-системотехник, инженер, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист – оператор устройства, специалист, экономист, юрисконсульт) II категории	8 155
3-й квалификационный уровень		
9	Специалисты всех наименований (администратор вычислительной сети, бухгалтер, инженер-энергетик, инженер-механик, инженер, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист – оператор устройства, специалист, экономист, юрисконсульт) I категории	9 786
4-й квалификационный уровень		
10	Главный кассир, ведущие специалисты всех наименований: администратор вычислительной сети, бухгалтер, инженер-системотехник, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист – оператор устройства, специалист, экономист, юрисконсульт	10 873
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень		
11	Начальник общего отдела	10 873
12	Начальник отдела (за исключением должности, указанной в пункте 11)	11 245

Примечание: базовый оклад заместителя начальника отдела устанавливается на 3–10 процентов ниже оклада начальника отдела.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного учреждения
«Современные городские
технологии» городского округа –
город Волжский Волгоградской
области

Перечень

должностей работников муниципального автономного учреждения «Современные городские технологии» городского округа – город Волжский Волгоградской области, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

№ п/п	Профессии работников
1	Отдел технического сопровождения
1.1	Начальник отдела
1.2	Заместитель начальника отдела
1.3	Ведущий специалист
1.4	Ведущий специалист – оператор устройства
1.5	Ведущий администратор вычислительной сети
1.6	Специалист 2-й категории
1.7	Специалист 1-й категории
1.8	Специалист
1.9	Специалист – оператор устройства 2-й категории
1.10	Специалист – оператор устройства 1-й категории
1.11	Специалист – оператор устройства
1.12	Администратор вычислительной сети 2-й категории
1.13	Администратор вычислительной сети 1-й категории
2	Отдел мониторинга транспортных средств
2.1	Начальник отдела
2.2	Ведущий специалист
2.3	Ведущий специалист – оператор устройства
2.4	Ведущий инженер-системотехник

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного учреждения «Современные
городские технологии» городского
округа – город Волжский Волгоградской
области

Размер

доплаты и порядок исчисления стажа работы работников муниципального автономного учреждения «Современные городские технологии» городского округа – город Волжский Волгоградской области

Стаж работы	Размер доплаты (в процентах к базовому должностному окладу)
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	20
свыше 5 лет	30

В стаж работы, дающий право на получение доплаты за выслугу лет в учреждении, включаются:

1) период службы в федеральных органах исполнительной власти, государственных органах исполнительной власти;

2) период службы в органах внутренних дел Российской Федерации, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах фельдъегерской службы, органах налоговой полиции;

3) период службы в органах местного самоуправления;

4) период работы в муниципальных учреждениях, предприятиях или государственных учреждениях.