



АДМИНИСТРАЦИЯ ТОТЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 04.03.2024

№ 251

г. Тотьма

Об утверждении Положения по оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Благоустройство»

В соответствии с решением Муниципального Собрания Тотемского муниципального округа от 27.01.2023 № 6 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета округа»,
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Благоустройство», (прилагается).

2. Признать утратившими силу постановления администрации Тотемского муниципального района:

от 31.01.2019 № 76 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Благоустройство»;

от 01.10.2020 № 755 «О внесении изменений в постановление администрации района от 31 января 2019 № 76»;

от 24.12.2020 № 1075 «О внесении изменений в постановление администрации района от 31 января 2019 года № 76».

3. Постановление вступает в силу с момента подписания.

Глава Тотемского муниципального округа

С.Л. Селянин

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного учреждения
«Благоустройство»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Муниципального Собрания Тотемского муниципального округа от 27.01.2023 № 6 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета округа», регулирует вопросы оплаты труда работников МАУ «Благоустройство» (далее — Учреждение) и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя руководителя;

порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения.

1.2. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Муниципального Собрания Тотемского муниципального округа от 27.01.2023 № 6 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета округа» и настоящим Положением.

1.3. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников Учреждения.

2. Порядок определения должностных
окладов работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада (должностным окладам), установленному решением Муниципального Собрания Тотемского муниципального округа от 27.01.2023 № 6 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета округа», коэффициентов

Учреждения, коэффициентов квалификационного уровня и персонального повышающего коэффициента.

Должностной оклад рассчитывается как произведение минимального оклада (должностного оклада), на сумму коэффициента Учреждения, коэффициентов квалификационного уровня и персонального повышающего коэффициента.

2.2. Отнесение должностей руководителя, специалистов и служащих, профессий рабочих Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Коэффициент Учреждения по всем профессиональным квалификационным группам - 1.3.

2.4. Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,4
2 квалификационный уровень	1,5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,8
2 квалификационный уровень	1,9
3 квалификационный уровень	2,1
4 квалификационный уровень	2,2
5 квалификационный уровень	2,3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	1,3
2 квалификационный уровень	1,3
3 квалификационный уровень	1,3
4 квалификационный уровень	1,3

5 квалификационный уровень	1,3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,9
2 квалификационный уровень	1,9
3 квалификационный уровень	1,9
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,4
2 квалификационный уровень	1,5
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	1,7
2 квалификационный уровень	1,8
3 квалификационный уровень	1,9
4 квалификационный уровень	2,3

2.5. Персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам Учреждения индивидуально в зависимости от уровня их профессиональной подготовленности, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Величина персонального повышающего коэффициента до 3.0.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации работникам Учреждения устанавливается районный коэффициент.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размерах и на срок,

определяемые по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размеры доплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время.

Работникам Учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретный размер доплаты устанавливается трудовым договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.3.4 Выплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее полуторного размера части должностного оклада за час, за последующие часы - не менее двойного размера части должностного оклада за час.

Конкретные размеры выплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения или трудовым договором.

3.3.5 Выплата при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником работ различной квалификации ему устанавливается выплата в размере разницы между его должностным окладом и должностным окладом по той должности, по которой он выполнял работу более высокой квалификации.

3.3.6. Работникам Учреждения могут быть установлены иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Работникам устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Критериями определения размера доплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении работ, мероприятий, связанных с осуществлением основной деятельности Учреждения;

разработка и реализация новых проектов.

Доплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный период времени и осуществляются за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера доплаты.

Решение о назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ

Работникам устанавливается доплата за качество выполняемых работ.

Критериями определения доплаты за качество выполняемых работ являются:

результаты работы Учреждения в целом;

выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера доплаты.

Решение о назначении доплаты за качество выполняемых работ принимается руководителем Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Выплата за стаж работы

Работникам Учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливается выплата за стаж работы.

В стаж работы включаются:

время работы в организациях по профилю занимаемой должности;
время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
время фактической работы;
время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;
период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ.

В стаж работы не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Выплата за стаж работы устанавливается к должностному окладу работников в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и более	30

Стаж работы для установления выплаты за стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Назначение выплаты производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

за месяц,
за квартал,
за полугодие,
за 9 месяцев,
за календарный год.

Критериями определения размера премии по итогам работы являются:
добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

многолетний добросовестный, творческий труд, к юбилейным датам;
качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Порядок и размеры премирования работников Учреждения определяются в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Размер премии предельными размерами не ограничен.

4.6. Выплата за категорийность водителям:

при наличии категорий "B", "C", "D", "E" или "B", "C", "D", "CE" - в размере 25% должностного оклада;

при наличии категорий "B", "C", "E" или "B", "C", "CE" или "B", "C", "D" или "D" - в размере 10% должностного оклада.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя руководителя Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностного оклада руководителю Учреждения, выплат стимулирующего, компенсационного характера устанавливаются администрацией Тотемского муниципального округа.

5.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения составляет до 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им Учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера.

Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму

среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени.

К основному персоналу относятся должности профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных штатным расписанием.

5.4. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.5. Руководителю, заместителю руководителя Учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Руководителю, заместителю Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.6.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы

Критериями определения размера доплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении работ, мероприятий, связанных с осуществлением основной деятельности Учреждения;

разработка и реализация новых проектов.

Доплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю Учреждения на определенный период времени и осуществляются за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Решение о назначении доплаты за интенсивность и высокие результаты работы в отношении руководителя Учреждения принимается администрацией Тотемского муниципального округа, в отношении заместителя руководителя-руководителем Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

5.6.2. Доплата за качество выполняемых работ

Критериями определения доплаты за качество выполняемых работ являются:

результаты работы Учреждения в целом;

выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

соблюдение Учреждением административных регламентов, технологий, требований к предоставлению услуг;

соблюдение установленных сроков оказания услуг;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной, деятельностью Учреждения.

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера доплаты.

Решение о назначении доплаты за качество выполняемых работ в отношении руководителя принимается администрацией Тотемского муниципального округа, в отношении заместителя руководителя-руководителем Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

5.6.3. Выплата за стаж работы

Руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается выплата за стаж работы.

В стаж работы включаются:

время работы по трудовому договору в Учреждении.

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым [законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;

период приостановления трудового договора в соответствии со [статьей 351.7](#) ТК РФ.

В стаж работы не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных [статьей 76](#) ТК РФ;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

Выплата за стаж работы устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 лет и более	40

Назначение выплаты производится руководителю Учреждения администрацией Тотемского муниципального округа, заместителю руководителя-руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа по согласованию с представителем работников.

Если у руководителя, заместителя руководителя право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

5.6.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

- за месяц,
- за квартал,
- за полугодие,
- за 9 месяцев,
- за календарный год.

Критерием определения размера премии по итогам работы является оценка деятельности Учреждения по показателям, устанавливаемым администрацией Тотемского муниципального округа.

Порядок и размеры премирования в отношении руководителя Учреждения принимаются администрацией Тотемского муниципального округа, в отношении заместителя руководителя - руководителем Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

Заместителю руководителя, отработавшему неполный период, за который предусмотрены премиальные выплаты, премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

Размер премии предельными размерами не ограничен.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет ассигнований из бюджета округа в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Учреждению на выполнение муниципального задания, выполнение мероприятий содержанию автомобильных дорог местного значения и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

руководителю Учреждения - по решению учредителя Учреждения на основании письменного заявления руководителя Учреждения.