

**Об утверждении Положения об оплате
труда работников муниципальных
учреждений, осуществляющих
деятельность в области жилищных
вопросов на территории
Междуреченского городского округа**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом муниципального образования «Междуреченский городской округ», на основании постановления Коллегии администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», постановления администрации города Междуреченска от 21.03.2011 № 460 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа», руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области жилищных вопросов на территории Междуреченского городского округа (приложение).

2. Финансовое обеспечение расходных обязательств муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области жилищных вопросов на территории Междуреченского городского округа, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных учреждений, увеличенных с 01.06.2011 на 10%.

3. Отделу по работе со СМИ (Н.А.Гуляева) опубликовать данное постановление в средствах массовой информации в полном объеме.

4. Отделу информационных технологий (К.А.Худик) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на и. о. заместителя Главы города Междуреченска по экономике и финансам Е. В.Медведеву.

И. о. Главы города Междуреченска

В.А.Шамонин

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области жилищных вопросов на территории Междуреченского городского округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом муниципального образования «Междуреченский городской округ», на основании постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12. 2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», постановления администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа» в целях повышения престижности профессии и квалификации работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области жилищных вопросов на территории Междуреченского городского округа.

1.2. Целью настоящего Положения является регламентация и усовершенствование системы организации оплаты труда, применяемой в учреждении, на основе действующих правовых актов Российской Федерации, а также рационального использования фонда оплаты труда.

1.3. Задачами Положения являются повышение эффективности и качества работы сотрудников, введение гибкой системы материального стимулирования.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области жилищных вопросов на территории Междуреченского городского округа, перечень, а также размеры обязательных и стимулирующих доплат и надбавок.

1.5. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также следующие понятия:

муниципальные учреждения Междуреченского городского округа – учреждения, созданные Междуреченским городским округом (далее – учреждения);
системы оплаты труда работников учреждений (далее также – системы оплаты труда) – совокупность правовых норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений (далее – работники) с учетом отраслевых сфер деятельности;

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих (далее также – профессиональные квалификационные группы) – группы должностей руководителей (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений), специалистов и служащих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее – квалификационный уровень);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (далее также – профессиональные квалификационные группы) – группы профессий рабочих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее – квалификационный уровень);

оклад по профессиональной квалификационной группе – минимальный оклад (должностной оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность в должности руководителя (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения), специалиста и служащего учреждения или по профессии рабочего учреждения, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – оклад по ПКГ);

ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе – минимальный размер ставки оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее – ставка заработной платы по ПКГ);

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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.

1.6. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области жилищных вопросов Междуреченского городского округа, разработанных главными распорядителями (распорядителями) средств местного бюджета, утвержденных постановлением администрации Междуреченского городского округа (далее - примерные положения об оплате труда работников);
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Заработная плата работника учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = О_p + О_p \times K_4 + KB + CB$, где:

при этом $О_p = (O \times K_1)$;

$О_p$ – оклад (должностной оклад), руб.;

O – минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

K_1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), по занимаемой должности;

K_4 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

KB – компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB – стимулирующие выплаты работнику, руб.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Оклады (должностные оклады) работников по ПКГ, занимающих должности специалистов устанавливаются в соответствии с приложением № 1.

Оклады по ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приложением № 2.

Размер оклада (должностного оклада) работника определяется путём умножения минимального размера оклада ПКГ на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размер оклада рабочего определяется путём умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.3. Условия оплаты труда работников учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов) повышающие коэффициенты к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты за работу в местностях с особыми и климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время).

3.2. Доплата 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, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, утверждается приказом руководителя учреждения конкретному работнику с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата может устанавливаться как в процентном, так и в абсолютном размерах.

Доплата за увеличение объема работ устанавливается до 50 процентов оклада (должностного оклада) работникам следующих профессий:

- начальник;
- главный специалист;
- ведущий специалист.
- водитель,
- уборщик служебных помещений.

Доплата за совмещение работ устанавливается до 50 процентов оклада (должностного оклада) работникам следующих профессий по совмещаемой должности:

- начальник;
- главный специалист;
- ведущий специалист.

3.3. Оплата труда за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника работающего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работники могут привлекаться к работе в праздники или выходные дни с согласия самого работника.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.7. Согласно постановлению ВЦСПС от 1 августа 1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премиальные выплаты по результатам работы за месяц;
- персональный повышающий коэффициент.
- материальная помощь;
- единовременная выплата к очередному отпуску.

4.2. Выплата за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работникам, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих учреждения только по основному месту работы дифференцировано в зависимости от стажа работы и выплачивается ежемесячно, одновременно с заработной платой в следующих размерах:

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, исчисляется год за год независимо от районов (местностей) работы.

Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы и других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата за выслугу лет с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

При непрерывном стаже работы, дающем право на вознаграждение за выслугу лет	Размер вознаграждения за выслугу лет в процентах
От 1 года до 3 лет	5
От 3 лет до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	20
От 10 лет до 15 лет	30
От 15 лет и выше	40

Стаж работы для установления выплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается общий стаж работы:

- Время непрерывной работы в данном учреждении.
- Время работы на выборных должностях, если непосредственно до и после этого работник был занят на работах, дающих право на получение вознаграждения за выслугу лет.
- Время, в течение которого работник состоял в штате учреждения, но не работал в связи с очередным отпуском, временной нетрудоспособностью, отпуском по беременности и родам, исполнением государственных и общественных обязанностей, отпуском предоставляемым женщинам, имеющим грудных детей до достижения ребенком возраста 3 лет.
- Время обучения на курсах по подготовке, переподготовке и повышения квалификации кадров с отрывом от работы, если работник до поступления на курсы и после их окончания был занят на работах, дающих право на получение вознаграждения за выслугу лет.

Стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет, не прерывается, но время перерывов в этот стаж не включается в следующих случаях:

- Время действительной срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу непосредственно работал в муниципальном учреждении, осуществляющем деятельность в области жилищных вопросов на территории Междуреченского городского округа и после увольнения с военной службы в запас в течение 3 месяцев поступил на работу вновь в муниципальное учреждение, осуществляющее деятельность в области жилищных вопросов на территории Междуреченского городского округа.
- При приеме на работу по переводу работника в установленном порядке с другого учреждения, или организации любой формы собственности, но с аналогичным отраслевым видом деятельности, если работник до и после перевода был занят на работах, дающих право на получение вознаграждения за выслугу лет.
- При поступлении на работу в течении месяца после прекращения инвалидности или болезни, вызвавшей увольнение, если работник вернулся на прежнее место работы, в муниципальное учреждение, осуществляющее деятельность в области жилищных вопросов на территории Междуреченского городского округа.

Стаж работы для выплаты вознаграждения за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается директором учреждения. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж исчисляется ежегодно по состоянию на 1 января текущего года.

Выплата за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Действия (бездействия) и (или) решения комиссии по установлению трудового стажа могут быть обжалованы руководителю учреждения.

Жалоба на действие (бездействие) и (или) решения комиссии по установлению трудового стажа должна быть рассмотрена руководителем учреждения в десятидневный срок со дня поступления жалобы.

Если жалоба на действия (бездействие) и (или) решения комиссии по установлению трудового стажа не рассмотрена руководителем учреждения в десятидневный срок, а также в случае несогласия с решением руководителя учреждения, принятым по жалобе, спор рассматривается и разрешается в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации для рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Выплата за выслугу лет является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу) работников учреждения с учетом сложности, напряженности и важности выполняемой работы, исполнения функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных, высокой результативности и оперативности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении выплаты к окладу (должностному окладу) и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер выплаты устанавливается к окладу (должностному окладу):

- начальникам отделов, главным специалистам до 115 процентов;
- ведущим специалистам до 100 процентов;
- водителям автомобилей до 80 процентов;
- уборщику служебных помещений до 50 процентов.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не является обязательной выплатой стимулирующего характера, имеет разовый характер и выплачивается из стимулирующей части фонда оплаты труда и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников.

4.4. Премияльные выплаты по результатам работы за месяц производятся работникам учреждения за фактически отработанное время в размере до 40 процентов оклада (должностного оклада) ежемесячно.

Основными критериями для установления выплаты являются:

- своевременная сдача годовой, квартальной, месячной отчетности;
- контроль за своевременным выполнением запланированных объемов работ, при условии своевременного финансирования;
- качественная и своевременная подготовка и работа с документацией;
- не превышение затрат на содержание муниципального учреждения, осуществляющего деятельность в области жилищных вопросов на территории Междуреченского городского округа, утвержденного администрацией города.

Основанием для назначения премиальной выплаты по результатам работы за месяц является приказ руководителя учреждения.

Лишение (снижение) премиальной выплаты производится по письменному решению руководителя учреждения за конкретные упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины с учетом индивидуального подхода и тяжести совершенного проступка.

Лишение премиальной выплаты, с обязательным указанием причин лишения, должно производиться только за тот расчетный период (месяц), в котором было совершено упущение.

В случае увольнения работника данная выплата за расчетный месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

Премиальная выплата по результатам работы является обязательной выплатой стимулирующего характера и обеспечивается бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом оплаты труда работников.

4.5. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в размере двух окладов (должностных окладов) один раз в год.

Единовременная выплата к очередному отпуску работникам учреждения выплачивается в размере 3 000 (трех тысяч) рублей.

Материальная помощь и единовременное пособие за неполный календарный год (при приеме на работу и увольнении) начисляется и выплачивается пропорционально отработанному периоду.

Если работник получил материальную помощь и единовременное пособие авансом и не отработал полагающийся временной период в полном объеме (календарный год), при увольнении из учреждения при окончательном расчете производится удержание излишне выплаченных средств.

Заявление о выплате материальной помощи и единовременного пособия подается работником на имя руководителя учреждения.

Материальная помощь и единовременное пособие выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда и обеспечиваются бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом на оплату труда работников.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда. Критериями для премирования и определения размеров премиальной выплаты за определенный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) являются:

- добросовестное исполнение работниками своих обязанностей в соответствующем периоде;
- личный вклад в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед учреждением задач;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) назначаются и производятся в порядке, определенном пунктом 4.4 настоящего положения.

4.7. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения, основным местом работы которых является учреждение, выплачиваются единовременные поощрительные и разовые выплаты:

выплаты за качественное и добросовестное отношение к работе в связи с выходом на пенсию и к юбилейным датам;

выплаты к профессиональным и государственным праздникам;

выплаты материальной помощи в случаях смерти близких родственников, временной нетрудоспособности в результате длительной болезни и других случаях по решению руководителя учреждения.

Размер выплат устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер выплат не ограничен.

4.8. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (К4), ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рекомендуется устанавливать работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы,

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2 .

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и производится по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

4.10. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения сроком на один год в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень работников, которые относятся к основному персоналу, указаны в приложении № 3.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.2. Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений утверждаются администрацией Междуреченского городского округа – учредителем учреждений.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в процентах к должностным окладам или абсолютных размерах.

4.4. Учредитель учреждения, в соответствии с постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011г № 460 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа», вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и направлять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения в соответствии с утвержденным учредителем положением.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учётом результата деятельности учреждения.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

5.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

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

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

5.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (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.

5.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равная численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

5.5. Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

5.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком

определения среднемесячной численности работников основного персонала, работающих на условиях неполного рабочего времени.

5.7. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя определяется Главой города Междуреченска.

6. Заключительные положения

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах средств, предусмотренных местным бюджетом на соответствующий календарный год, на основании бюджетной росписи, утвержденной в установленном порядке.

Изменение минимального размера оклада по профессиональной квалификационной группе работников учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Междуреченского городского округа.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих).

6.3. Учреждение самостоятельно определяет порядок расходования фонда оплаты труда в соответствии с утвержденным положением об оплате труда.

6.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.5. Несогласие работников с действиями (бездействиями) и (или) решениями руководителя учреждения рассматриваются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации для рассмотрения и разрешения трудовых споров.

6.6. Фонд оплаты труда на следующий финансовый год формируется на уровне 2010 года с учетом индексации при принятии соответствующих нормативных актов органов местного самоуправления.

Директор МУ «Комитет по жилищным вопросам»

А. М. Уланов

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений,
осуществляющих деятельность в области
жилищных вопросов на территории
Междуреченского городского округа

**Оклады (должностные оклады) работников по ПКГ, занимающих в
учреждении должности специалистов**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад) работника, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2600		
4-й квалификационный уровень	Ведущий специалист		2,45	6370
5-й квалификационный уровень	Главный специалист		2,75	7150
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		3000		
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела		3,45	10350

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений,
осуществляющих деятельность в области
жилищных вопросов на территории
Междуреченского городского округа

**Оклады работников по ПКГ, осуществляющих в учреждении
профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профес – сиональ- ной квалифи- кацион- ной группе, рублей	Повышаю- щий коэффи- циент к окладу	Оклад работника, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2000		
1-й квалификационный уровень	уборщик служебных помещений		1,5	3000
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля		3,25	7150

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений,
осуществляющих деятельность в области
жилищных вопросов на территории
Междуреченского городского округа

Перечень работников учреждения, отнесённых к основному персоналу:

главный специалист;
ведущий специалист.