



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**Кемеровская область**

**город Междуреченск**

**Администрация Междуреченского городского округа**

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 31.05.2017 № 1304-п

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

В связи с необходимостью приведения в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в 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-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа»:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области жилищных вопросов на территории Междуреченского городского округа согласно приложению к данному постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Междуреченского городского округа:

- от 09.06.2011 № 1031-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в области жилищных вопросов на территории Междуреченского городского округа»;

- от 20.03.2013 № 566-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 09.06.2011 № 1031-п»;

- от 18.02.2014 № 424-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа».

3. Отделу по работе со СМИ администрации Междуреченского городского округа (В.Н. Минина) опубликовать данное постановление в средствах массовой информации в полном объеме.

4. Отделу информационных технологий управления делами администрации Междуреченского городского округа (Н.В.Васильева) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.01.2017 года.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Междуреченского городского округа по экономике и финансам Т.В. Классен.

Глава Междуреченского  
городского округа



С.А. Кислицин

Приложение  
к постановлению администрации  
Междуреченского городского округа

от 31.05. 2017 № 1304-н

**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) 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.

## 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:

**$ЗП = О_p + КВ + СВ$** , где:

при этом  $О_p = (О \times К_1)$ ;

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

$О$  - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

$К_1$  – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), по занимаемой должности;

$КВ$  – компенсационные выплаты работнику, руб.;

$СВ$  – стимулирующие выплаты работнику, руб.

Оклады (должностные оклады) работников по ПКГ, занимающих должности специалистов и начальников отделов 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.

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

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являющиеся обязательными, включаются в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты за работу в местностях с особыми и климатическими условиями (районный коэффициент);
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной 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 основной 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 размере.

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:

1) 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;

2) 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 непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная премия, предусмотренная трудовым договором;
- премиальные выплаты по результатам работы за месяц;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

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.

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 приеме на работу в течении месяца из другого муниципального учреждения.

- При приеме на работу бывших сотрудников государственных и муниципальных служб.

- При поступлении на работу в течении месяца после прекращения инвалидности или болезни, вызвавшей увольнение, если работник вернулся на прежнее место работы, в муниципальное казенное 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).

На действия (бездействия) и (или) решения комиссии по установлению трудового стажа могут быть поданы жалобы 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;
- уборщикам 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. Ежемесячная премия, предусмотренная трудовым договором за фактически отработанное время производится:

- работникам учреждения в размере до 40 процентов оклада (должностного оклада) ежемесячно;
- заместителю директора до 50 % оклада (должностного оклада) ежемесячно.

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.

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

4.5. Премиальные выплаты по результатам работы за месяц производятся

работникам учреждения за фактически отработанное время, 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 казенного 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.

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.

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

Максимальный размер выплат не ограничен.

4.8. 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.

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

4.10. На выплату стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда и при наличии экономии по фонду оплаты труда.

## **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в процентах к должностным окладам или абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

5.4. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя учреждения - главного распорядителя средств городского бюджета, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей по оказанию муниципальных услуг, а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя,

его заместителя, главного бухгалтера) устанавливает учредитель учреждения в кратности от 1(одного) до 5(пяти).

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения, а также руководителю учреждения, может оказываться материальная помощь.

Порядок предоставления материальной помощи работникам учреждения и руководителю осуществляется в соответствии с локальным нормативным правовым актом учреждения.

Материальная помощь может оказываться в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда и иных выплат персоналу учреждения предусмотренных в бюджетной смете учреждения на текущий год.

## **7. Заключительные положения**

7.1. 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.

7.2. 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).

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

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

7.5. Фонд оплаты труда на следующий финансовый год формируется на уровне предыдущего года с учетом индексации при принятии соответствующих нормативных актов органами местного самоуправления.

Директор МКУ «КЖВ»



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		2 908		
4-й квалификационный уровень	Ведущий специалист		2,45	7 125
5-й квалификационный уровень	Главный специалист		2,75	7 997
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		3 355		
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела		3,45	11 575

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 профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад) работника, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2 237		
1-й квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений		1,5	3 355
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2 460		
1-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля		3,25	7 995