

Постановление
Администрации Междуреченского муниципального округа

от «___» _____ 2024 № _____

«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского муниципального округа»

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Кемеровской области - Кузбасса от 06.05.2024 № 47- ОЗ № «О наделении муниципального образования «Междуреченский городской округ Кемеровской области – Кузбасса» статусом муниципального округа и внесении изменений в Закон Кемеровской области «О статусе и границах муниципальных образований», руководствуясь Уставом муниципального образования «Междуреченский муниципальный округ Кемеровской области - Кузбасса:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского муниципального округа, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу следующие постановления администрации Междуреченского городского округа:

- от 31.05.2017 № 1304-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского городского округа»;

- от 12.02.2018 № 296-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 31.05.2017 № 1304-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского городского округа»;

- от 16.05.2018 № 1147-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 31.05.2017 № 1304-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского городского округа»;

- от 18.02.2022 № 295-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 31.05.2017 № 1304-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского городского округа»;

- от 02.08.2022 № 1714-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 31.05.2017 № 1304-п ««Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского городского округа»»;
- от 18.10.2022 № 2333-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 31.05.2017 № 1304-п ««Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского городского округа»»;
- от 29.12.2022 № 2963-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 31.05.2017 № 1304-п ««Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского городского округа»»;
- от 12.01.2023 № 19-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 31.05.2017 № 1304-п ««Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского городского округа»»;
- от 20.02.2024 № 386-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 31.05.2017 № 1304-п ««Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского городского округа»»;
- от 14.05.2024 № 1142-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 31.05.2017 № 1304-п ««Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского городского округа»».

3. Отделу по работе со СМИ администрации Междуреченского муниципального округа (Шипеева Е. Е.) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации в полном объеме.

4. Отделу информационных технологий управления по обеспечению хозяйственной деятельности администрации Междуреченского муниципального округа (Васильева Н. В.) обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте администрации Междуреченского муниципального округа.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы Междуреченского муниципального округа Соловьева Е. А.

Глава Междуреченского муниципального округа

С. В. Перепищенко

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ
ОРГАНИЗАЦИИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ЖИЛИЩНОГО ФОНДА НА ТЕРРИТОРИИ МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом муниципального образования «Междуреченский муниципальный округ Кемеровской области - Кузбасса», 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 муниципального округа от **21.03.2011 № 460** «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа» в целях повышения престижности профессии и квалификации работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского муниципального округа.

1.2. Целью настоящего Положения является регламентация и усовершенствование системы организации оплаты труда, применяемой в учреждениях, 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 сфере организации распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского муниципального 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 муниципального округа – учреждения, созданные Междуреченским муниципальным 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. Оплата 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 сфере организации распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского муниципального округа, разработанных главными распорядителями (распорядителями) средств местного бюджета, утвержденных постановлением администрации Междуреченского муниципального 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 $О_p = (О \times К1)$;

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

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

$К1$ – 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.

2.4. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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, определенной 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 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.

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. 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 казенного учреждения, осуществляющего деятельность в сфере организации распределения муниципального жилищного фонда на территории Междуреченского муниципального 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.

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, 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;

Основанием для назначения премиальной выплаты по результатам работы за месяц является приказ руководителя учреждения и выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда.

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 4.5 настоящего положения.

4.7. 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.

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

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

4.10. 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 и главного бухгалтера.

5.1. Заработная плата руководителя учреждения включает должностной оклад, персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда руководителя учреждения за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц в соответствии с трудовым договором без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

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 заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Конкретный размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения.

Базовая ставка должностного оклада и предельный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются постановлением администрации Междуреченского муниципального округа.

Индексация базовой ставки должностного оклада руководителя учреждения производится в сроки и в размерах, установленных соответствующим постановлением администрации Междуреченского муниципального округа.

К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в размере до 2 должностных окладов.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных (кроме выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)) и стимулирующих выплат.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается главой Междуреченского муниципального округа на основании ходатайства курирующего заместителя главы Междуреченского муниципального округа. Ходатайство должно содержать обоснование (критерии) установления персонального повышающего коэффициента, размер и срок установления. Ходатайство в обязательном порядке согласовывается с заместителем главы Междуреченского муниципального округа по экономике и инвестиционной политике.

Решение оформляется визой главы Междуреченского муниципального округа.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения включаются в трудовой договор.

5.3. Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

К выплатам компенсационного характера для руководителя учреждения относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – применяется коэффициент 1,3;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – оплата не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада;

- за работу в ночное время (в случае возникновения чрезвычайных ситуаций, связанных с необходимостью незамедлительного принятия руководящих решений) – в размере 35 % от оклада (должностного оклада).

К выплатам компенсационного характера для заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – применяется коэффициент 1,3;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – оплата не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада;

- 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, - оплата устанавливается в размере до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по совмещаемой работе, платы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы.

Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются приказом по учреждению.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

Виды и размеры компенсационных выплат, а также характеристики условий труда руководителя учреждения в обязательном порядке отражаются в трудовом договоре.

5.4. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения – выплаты, предусмотренные условиями оплаты труда руководителя учреждения с целью повышения мотивации качественного труда руководителя и поощрения за результаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (ежемесячная премия);

- премиальные выплаты по итогам работы за год (годовая премия).

Источники стимулирующих выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (ежемесячная премия) осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения;

- премиальные выплаты по итогам работы за год (годовая премия) осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения (при наличии экономии).

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в процентах от должностного оклада при условии достижения значений показателей эффективности деятельности учреждения за отчетный период.

Показатели эффективности деятельности учреждения, учитываемые при расчете премиальных выплат по итогам работы за месяц:

| Показатель эффективности деятельности учреждения | Критерий | Размер выплаты, % |
|--|---|-------------------|
| Отсутствие просроченной задолженности по выплате заработной платы | Своевременная выплата заработной платы | 5% |
| Отсутствие замечаний по срокам и качеству рассмотрения обращений граждан, предприятий, организаций, учреждений, государственных и иных органов | Своевременная и качественная подготовка ответов на обращения граждан, предприятий, организаций, учреждений, государственных и иных органов. Своевременная и качественная подготовка ответов на обращения граждан в системе инцидент-менеджмент, цифровой платформе «Кузбасс-Онлайн» | 5% |
| Выполнение муниципальных программ | 100% | 10% |
| Выполнение установленных плановых показателей деятельности учреждения | 100% (отклонение в пределах 10% допускается по объективным причинам, не зависящим от руководителя) | 20% |
| Достижение показателей в рамках исполнения Указа Президента Российской Федерации | 100% к концу отчетного периода в соответствии с «дорожной картой» | 10% |

Показатели эффективности деятельности учреждения, учитываемые при расчете премиальных выплат по итогам работы за год:

| Показатель эффективности деятельности учреждения | Критерий | Размер выплаты, % |
|--|---|-------------------|
| Внедрение новых форм управления учреждением, передовых технологий, направленных на экономию бюджетных средств или сокращение расходов учреждения | Наличие экономии бюджетных средств | 50% от оклада |
| Отсутствие нарушений, фактов нецелевого использования бюджетных средств, предписаний контролирующих органов по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности | Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов | 50% от оклада |

При условии достижения показателей эффективности деятельности учреждения и отсутствия снижений за нарушения в работе руководителю учреждения устанавливаются следующие максимальные размеры премирования:

- ежемесячная премия - до 50% от должностного оклада;
- годовая премия - в размере одного должностного оклада.

Основанием для расчет премиальных выплат по итогам работы являются данные бухгалтерского и оперативного учета, финансово-экономические показатели деятельности учреждения за отчетный период, информация о соблюдении исполнительской дисциплины. Учет показателей эффективности деятельности учреждения ведется ежемесячно нарастающим итогом.

Конкретные показатели и максимальный размер премирования для руководителя учреждения устанавливаются в положении о премировании руководителя учреждения, и в обязательном порядке отражаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового [договора](#) с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329.

Премирование руководителя учреждения производится по каждому показателю эффективности деятельности учреждения в отдельности. При не достижении какого – либо показателя премия по нему не начисляется.

Премирование руководителя учреждения производится по итогам работы за соответствующий период отчетного финансового года. При этом оценка показателей осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

Общий размер премии начисляется с учетом снижения премии за допущенные нарушения в работе.

Ежемесячное премирование руководителя учреждения производится по итогам работы за прошедший месяц, годовое премирование производится по итогам работы за прошедший год.

Решение о размере стимулирующих выплат руководителю учреждения принимается курирующим заместителем главы Междуреченского городского округа.

Справка на премирование руководителя учреждения предоставляется на согласование курирующему заместителю главы Междуреченского муниципального округа ответственным исполнителем учреждения по форме, установленной постановлением администрации Междуреченского городского округа от 12.07.2018 N 1685-п, в срок не позднее 5 рабочих дней после окончания отчетного периода для ежемесячной премии и в течение месяца, следующего за отчетным периодом для годовой премии.

При увольнении руководителя учреждения по уважительной причине (уход на пенсию, поступление в учебное заведение, увольнение по состоянию здоровья и др.) до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначение на должность в соответствующем отчетном периоде, премия начисляется за фактически отработанное время.

Руководителю, допустившему грубое нарушение трудовой дисциплины и (или) уволившемуся в связи с нарушением трудовой дисциплины, премия не выплачивается.

Перечень нарушений, служащих основанием для снижения премии:

- наложение дисциплинарного взыскания на руководителя за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него функций в отчетном периоде, - снижение премии до 50%;

- нанесение руководителем учреждения своей деятельностью или бездействием материального ущерба учреждению, наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств - снижение премии до 100%;

- несоблюдение сроков подготовки материалов, а также некачественная подготовка вопросов для рассмотрения на коллегии, на заседании Совета народных депутатов Междуреченского городского округа, аппаратном и иных совещаниях - снижение премии до 50%;

- нарушение служебной этики - снижение премии до 50%;

- наличие обоснованных и повторных жалоб, невыполненных обращений граждан - снижение премии до 25%;

- несвоевременное предоставление информации о деятельности учреждения и отчетных документов в соответствующие структурные подразделения администрации Междуреченского городского округа и другие службы - снижение премии до 50%.

Решение о лишении премии полностью или частично принимается главой Междуреченского городского округа и оформляется распоряжением администрации Междуреченского муниципального округа с указанием причин.

Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором совершено нарушение.

Выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения осуществляются в размере до 1 оклада (должностного оклада) на основании приказа по учреждению в пределах фонда оплаты труда (при наличии экономии).

К выплатам стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (ежемесячная премия);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ.

Источники стимулирующих выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляются в пределах фонда оплаты труда;

- выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в размере до 1 оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда (при наличии экономии) на основании приказа, подписанного руководителем учреждения.

Конкретные размеры и условия предоставления выплат стимулирующего характера для заместителя руководителя учреждения:

| | Показатель эффективности деятельности учреждения | Критерий | Размер выплаты, % |
|----|---|--|-------------------|
| 1. | Выполнение муниципальных программ | 100% | 10% |
| 2. | Отсутствие замечаний по срокам и качеству рассмотрения обращений граждан, предприятий, организаций, учреждений, государственных и иных органов | Своевременная и качественная подготовка ответов на обращения граждан, предприятий, организаций, учреждений, государственных и иных органов | 10% |
| 3. | Своевременная сдача отчетности, ответов в вышестоящие контролирующие органы | Своевременная сдача отчетности, ответов | 10% |
| 4. | Надлежащее и в установленные сроки исполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений, поручений, заданий директора, отсутствие нарушений и фактов по документации по результатам проверок | Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, распоряжений руководителя учреждения, отсутствие нарушений по результатам проверок | 20% |

Конкретные размеры и условия предоставления выплат стимулирующего характера для заместителя руководителя учреждения по финансовой работе и главного бухгалтера:

| | Показатель эффективности деятельности учреждения | Критерий | Размер выплаты, % |
|----|--|--|-------------------|
| 1. | Отсутствие нарушений финансовой дисциплины по результатам проверок вышестоящих и иных уполномоченных органов | Отсутствие нарушений по результатам проверок | 15% |
| 2. | Отсутствие просроченной задолженности по заработной плате работникам учреждения, своевременная оплата налогов во все уровни бюджетов и страховых взносов, своевременная сдача налоговой отчетности | Своевременная выплата заработной платы, оплата налогов, сдача отчетности | 15% |
| 3. | Надлежащее и в установленные сроки исполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений, поручений, заданий руководителя учреждения | Надлежащее исполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений руководителя учреждения | 20% |

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливает учредитель учреждения в кратности от 1(одного) до 5 (пяти).

7. Заключительные положения

7.1. 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).

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

7.3. 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.

7.4. При принятии нормативно правового акта об увеличении фондов оплаты труда работников учреждений с целью увеличения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы муниципальные учреждения приводят в соответствие положение об оплате труда работников учреждений в трехмесячный срок.

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

Заместитель директора МКУ «КЖВ»

Г. А . Неволлина

*«Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений, осуществляющих
деятельность в сфере организации распределения
муниципального жилищного фонда на территории
Междуреченского муниципального 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 | | | | |
| 4-й квалификационный уровень | Ведущий специалист | 6 915 | 2,0401 | 14 108 |
| 5-й квалификационный уровень | Главный специалист | 7 173 | 2,2075 | 15 835 |
| Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня | | | | |
| 1-й квалификационный уровень | Начальник отдела | 7 523 | 3,0469 | 22 922 |

Заместитель директора МКУ «КЖВ»

Г. А . Неволина

*«Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений, осуществляющих
деятельность в сфере организации распределения
муниципального жилищного фонда на территории
Междуреченского муниципального 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 | | | | |
| 1-й квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений | 4 500 | 1,4767 | 6 646 |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | | | |
| 1-й квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 5 186 | 3,0539 | 15 838 |

Заместитель директора МКУ «КЖВ»

Г. А . Неволina