



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Кемеровская область
город Междуреченск
Администрация Междуреченского городского округа
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 05.05.2011 № 790-п

Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников муниципальных
учреждений по охране окружающей среды
и природопользованию

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, п.11 постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», в соответствии с постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа»:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений по охране окружающей среды и природопользованию (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления Главы города Междуреченска от 16.10.2006 № 1490п «Об утверждении системы оплаты труда в отдельных муниципальных учреждениях», от 12.11.2007 № 1835п «Об индексации должностных окладов работников муниципальных учреждений».

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

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

5. Постановление вступает в силу с 01.06.2011г.

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

И.о. Главы города Междуреченска

В.А. Шамонин

**Об утверждении примерного Положения об оплате труда
работников муниципальных учреждений
по охране окружающей среды
и природопользованию**

Руководствуясь Трудовым Кодексом Российской Федерации, п.11 Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010г № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», 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»:

1. Утвердить прилагаемое примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений по охране окружающей среды и природопользованию.

2. Признать утратившими силу постановления Главы города Междуреченска от 16.10.2006г № 1490п «Об утверждении системы оплаты труда в отдельных муниципальных учреждениях», от 12.11.2007г № 1835п «Об индексации должностных окладов работников муниципальных учреждений».

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

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

5. Постановление вступает в силу с 01.06.2011г.

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

и.о. Главы города Междуреченска

В.А. Шамонин

Приложение
к постановлению администрации
Междуреченского городского округа

от 05.05.2011 № 790-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ОХРАНЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЮ

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений по охране окружающей среды и природопользованию (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011г № 460 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области.

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Положением об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа, утвержденным постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений по охране окружающей среды и природопользования (далее – учреждение).

Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад по ПКГ;

оклад (должностной оклад) по должностям руководителей, специалистов и служащих учреждения и профессиям рабочих учреждения;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по

основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.4. Оплата труда работников учреждения производится за счет и в пределах средств подстатьи 211 «Заработная плата» сметы расходов на содержание учреждения.

2. Основные условия 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:

$ZП = O_p + O_p \times K_4 + KВ + СВ$, где:

при этом $O_p = (O \times K_1)$;

O_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;

$KВ$ – компенсационные выплаты работнику, руб.;

$СВ$ – стимулирующие выплаты работнику, руб.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.3. Оклады (должностные оклады) работников по ПКГ, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, 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;

2.4. 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. Порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера

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).

3.1.1. Согласно постановлению ВЦСПС от 1 августа 1989 г. № 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» работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учётом всех установленных выплат.

3.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой 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 20 процентов оклада (должностного оклада) работникам следующих профессий:

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
- уборщик служебных помещений.

3.1.3. 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.

3.1.5. 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).

3.1.6. 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.

3.1.7. 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.

3.1.8. Оплата труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночное время – время с 22.00 до 06.00) в размере 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчёт части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Оплата труда за работу в ночное время производится работникам следующих профессий:

- сторож – вахтер.

Общая продолжительность рабочего времени (включая ночное) одного работника не должна превышать годовой нормы рабочего времени.

3.2. Выплаты стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц;

материальная помощь и единовременное пособие;

премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

выплаты за качество выполняемых работ;

единовременные поощрительные и разовые выплаты;

персональный повышающий коэффициент.

3.2.1. 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:

| При стаже работы | Проценты от оклада (должностного оклада) |
|---------------------|---|
| 1 | 2 |
| От 1 года до 5 лет | 10 |
| От 5 лет до 10 лет | 15 |
| От 10 лет до 15 лет | 20 |
| Свыше 15 лет | 30 |

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.

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:

все время непрерывной работы в организациях, осуществляющих деятельность в области охраны окружающей среды и природопользования;

время обучения в учебных заведениях (курсах) по подготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства, если за работником сохраняется место работы (должность), заработная плата и если ему производятся выплаты, предусмотренные действующим законодательством;

время работы на выборных должностях и в качестве государственных служащих в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Российской Федерации и в качестве муниципальных служащих в органах местного самоуправления;

время отпусков по уходу за ребенком в соответствии с законодательством женщин, состоящих в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан в соответствии с законодательством;

время военной службы по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации и других войсках.

иные периоды непрерывной работы до приема в учреждение по специальности, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности.

Не прерывает стаж работы, дающий право на назначение выплаты за выслугу лет, но не засчитывается в него время перерыва при переводе работника в установленном порядке из одной организации, осуществляющей деятельность в области охраны окружающей среды и природопользования, в другую, если перерыв в работе не превышает одного месяца, не считая времени переезда к новому месту работы;

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).

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

3.2.2. 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 ежемесячно к окладу (должностному окладу):

- руководителям до 115 процентов;
- специалистам и служащим до 110 процентов;
- водителям автомобилей до 145 процентов;
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания до 80 процентов;
- уборщику служебных помещений до 80 процентов;
- сторожу – вахтеру до 65 процентов.

По решению руководителя учреждения соответствующая выплата работнику может быть повышена, снижена или отменена при несоответствии работника вышеуказанным критериям, нарушении трудовой дисциплины.

Основанием для изменения размера или прекращения выплаты работнику является распорядительный документ руководителя учреждения с указанием причины.

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

3.2.3. Премияльные выплаты по результатам работы за месяц производятся работникам учреждения за фактически отработанное время в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) ежемесячно.

Основными критериями для установления выплаты являются:

- успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

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.

3.2.4. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в размере полутора окладов (должностных окладов) один раз в год.

Единовременная выплата к очередному отпуску работникам учреждения выплачивается в размере двух окладов (должностных окладов).

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 выплачивается из стимулирующей части фонда оплаты труда и обеспечиваются бюджетными ассигнованиями, предусмотренными фондом на оплату труда работников.

3.2.5. 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.
- экономия по учреждению по оплате коммунальных услуг (отопление, водоснабжение, электроснабжение);

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) назначаются и производятся в порядке, определенном пунктом 3.2.3 настоящего положения.

3.2.6. Выплаты за качество выполняемых работ производятся работникам единовременно на основании приказа руководителя учреждения по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), и производится при наличии экономии по фонду оплаты труда.

3.2.7. 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.

3.2.8. 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.

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах сметы расходов на оплату труда работников.

3.4. 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.

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

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, 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 10-30 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 работников учреждения.

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

5.1. При расчете средней заработной платы 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 сметы, 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 объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии),

предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.5. Действия (бездействие) и (или) решения руководителя учреждения могут быть обжалованы в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации для рассмотрения и разрешения трудовых споров.

6.6. 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.

Председатель МУ «Междуреченский
комитет по охране окружающей среды
и природопользованию»

В.А.Мутюков

*Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
по охране окружающей среды и природопользованию*

Оклады (должностные оклады) работников по ПКГ, занимающих в учреждении должности руководителей, специалистов и служащих

| 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 второго уровня | | 2200 | | |
| 2-й квалификационный уровень | Старший инспектор | | 1,62 | 3564 |
| | Старший инспектор | | 1,72 | 3784 |
| Профессиональная квалификационная группа третьего уровня | | 2600 | | |
| 1-й квалификационный уровень | Юрист | | 2,4 | 6240 |
| 4-й квалификационный уровень | Ведущий специалист | | 1,93 | 5018 |
| | Ведущий специалист | | 1,83 | 4758 |
| 5-й квалификационный уровень | Главный специалист | | 2,4 | 6240 |
| | Главный специалист | | 2,3 | 5980 |
| | Заместитель начальника отдела | | 2,7 | 7020 |
| | Заместитель начальника отдела | | 2,6 | 6760 |
| | Заместитель главного бухгалтера | | 2,7 | 7020 |

| | | | | |
|--|------------------|------|-----|------|
| Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня | | 3000 | | |
| 1-й квалификационный уровень | Начальник отдела | | 3,1 | 9300 |
| | Начальник отдела | | 3 | 9000 |

*Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
по охране окружающей среды
и природопользованию*

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 – кационной 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 | сторож-вахтер | | 1,3 | 2600 |
| | уборщик служебных помещений | | 1,4 | 2800 |
| | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | | 1,5 | 3000 |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | 2200 | | |
| 1-й квалификационный уровень | водитель автомобиля | | 4,5 | 9900 |
| | водитель автомобиля | | 4,7 | 10340 |

*Приложение № 3
к примерному Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
по охране окружающей среды
и природопользованию*

**Перечень
работников учреждения, отнесённых к основному персоналу**

Главный специалист

Ведущий специалист