**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_**



Российская Федерация

Республика Хакасия

Администрация муниципального

образования город Саяногорск

Саяногорск городтын устаf-настаа

администрация

города саяногорска

Россия Федерациязы

Хакас Республиказы

Муниципальнай пÿдiстiң устағ-пастаа

Саяногорск город

О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования город Саяногорск от 05.03.2013 № 284

Руководствуясь статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 32 Устава городского округа город Саяногорск, утвержденного решением Саяногорского городского Совета депутатов от 31.05.2005 №35, Администрация муниципального образования город Саяногорск

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести в приложение №1 к постановлению Администрации муниципального образования город Саяногорск от 05.03.2013 №284 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по видам экономической деятельности «Деятельность по чистке и уборке прочая, организация похорон и предоставление связанных с ними услуг, распределение воды для питьевых и промышленных нужд, сбор, обработка и утилизация отходов, деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей, деятельность по обращению с животными без владельцев», подведомственных Комитету по жилищно – коммунальному хозяйству и транспорту города Саяногорска» (далее – Приложение №1 к постановлению Администрации муниципального образования город Саяногорск от 05.03.2013 №284) следующие изменения:

* 1. Приложение №1 к постановлению Администрации муниципального образования город Саяногорск от 05.03.2013 №284 изложить в следующей редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.07.2025.

3. Контроль над исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы муниципального образования город Саяногорск по жилищно-коммунальному хозяйству, транспорту и строительству.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава муниципального образования  город Саяногорск | Е.И. Молодняков |
| СОГЛАСОВАНО: |  |
|  |  |
| Первый заместитель Главы муниципального образования г. Саяногорск | О.Ю. Воронина |
|  |  |
| Заместитель Главы муниципального образования г. Саяногорск по правовым вопросам | Ю.Д. Синкина |
|  |  |
| Заместитель Главы муниципального образования г. Саяногорск по жилищно-коммунальному хозяйству, транспорту и строительству | Л.П. Степанова |
|  |  |
| Руководитель «Бюджетно-финансового управления администрации города Саяногорска» | И.В. Пожар |
|  |  |
| Руководитель Комитета по жилищно-коммунальному хозяйству и транспорту г. Саяногорска | В.С. Надыкто |
|  |  |
| Управляющий делами Администрации муниципального образования г. Саяногорск | Л.В. Байтобетова |
|  |  |

Проект постановления размещен на официальном сайте муниципального образования город Саяногорск для независимой антикоррупционной и антимонопольной экспертизы с 25.06.2025 по 30.06.2025

Исп: Специалист 1 категории экономического отдела Комитета по ЖКХ и Т г.Саяногорска

Дерюшева А.А. т. (39042) 3-43-12

Электронная версия правового акта и приложения (ий) к нему соответствует бумажному носителю

Рассылка: в дело, КЖКХиТ, МКУ «КБО», Отдел по взаимодействию со СМИ и связям с общественностью, «БФУ администрации г. Саяногорска»

Приложение

к постановлению Администрации

муниципального образования

город Саяногорск

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений по видам экономической деятельности «Деятельность по чистке и уборке прочая, организация похорон и предоставление связанных с ними услуг, распределение воды для питьевых и промышленных нужд, сбор, обработка и утилизация отходов, деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей, деятельность по обращению с животными без владельцев», подведомственных комитету по жилищно – коммунальному хозяйству и транспорту города Саяногорска

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений по видам экономической деятельности «Деятельность по чистке и уборке прочая, организация похорон и предоставление связанных с ними услуг, распределение воды для питьевых и промышленных нужд, сбор, обработка и утилизация отходов, деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей», деятельность по обращению с животными без владельцев», подведомственных Комитету по жилищно-коммунальному хозяйству и транспорту города Саяногорска (далее по тексту - Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=87227552650A2E48672110EE7C6BFE7A7BC2786BA9DFA1C643DF8FFD8C27B053B9192C8BEC27461627AC44653DiFj5H) Российской Федерации, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=87227552650A2E48672110EE7C6BFE7A77C47B69AFDDFCCC4B8683FF8B28EF56AC087485EF39581738B04667i3jCH) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 [№ 248н](consultantplus://offline/ref=87227552650A2E48672110EE7C6BFE7A78C97F68ABDDFCCC4B8683FF8B28EF56AC087485EF39581738B04667i3jCH) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 17.07.2008 [№ 339н](consultantplus://offline/ref=87227552650A2E48672110EE7C6BFE7A78C87366A3DDFCCC4B8683FF8B28EF56AC087485EF39581738B04667i3jCH) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия и носит рекомендательный характер.

1.2. Настоящее Примерное положение включает в себя:

- примерный порядок и условия оплаты труда работников учреждений жилищно-коммунального хозяйства (далее - Учреждение);

- рекомендуемые наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=87227552650A2E48672110EE7C6BFE7A7EC6796CACD1A1C643DF8FFD8C27B053AB197480E473095273BF456521F6510F4FC367i0jFH) видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями);

- рекомендуемые наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=87227552650A2E48672110EE7C6BFE7A7EC07F67A9D5A1C643DF8FFD8C27B053AB197483E473095273BF456521F6510F4FC367i0jFH) видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями);

- рекомендуемые условия оплаты труда директора, главного инженера и главного бухгалтера Учреждения;

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Хакасия, нормативными актами органов местного самоуправления муниципального образования г. Саяногорск, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Примерным положением. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения на основании утвержденного штатного расписания и доведенных лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является директор Учреждения.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

1.4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ).

Заработная плата выплачивается в соответствии со [статьей 136](consultantplus://offline/ref=87227552650A2E48672110EE7C6BFE7A7BC2786BA9DFA1C643DF8FFD8C27B053AB197487EF27511427B912347BA35D124DDD650D6ADBD6BDi0j7H) Трудового кодекса Российской Федерации не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. В случае если начисленная месячная заработная плата (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Тыва, Республике Хакасия) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется менее минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, такому работнику устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда с начислением на этот размер районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Тыва, Республике Хакасия.

1.7. Индексация заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город Саяногорск производится в порядке, установленном трудовым законодательством, на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления муниципального образования город Саяногорск.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов);

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

Рекомендуемые [размеры](#P453) окладов (должностных окладов) приведены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

2.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет не более 40 процентов. [Перечень](#P371) должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, приведен в приложении № 2.

2.3. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения, подлежит согласованию с Комитетом по жилищно-коммунальному хозяйству и транспорту города Саяногорска.

2.4. Присвоение квалификационного разряда рабочим проводится раз в год. Квалификационный разряд присваивается рабочему квалификационной комиссией, под председательством главного инженера.

Состав комиссии:

- для дорожных рабочих: мастер дорожно-эксплуатационного участка, инженер по организации управления производством, специалист по охране труда;

- для подсобных рабочих и уборщиков территорий: мастер участка (благоустройство г. Саяногорск), мастер участка (благоустройство и озеленение рп Майна, рп Черемушки), инженер по организации управления производством, специалист по охране труда.

Разряд устанавливается на основании квалификационной характеристики работ, выполняемых работником. Комиссия при оценке квалификации рабочих руководствуется квалификационными характеристиками работ соответствующих специальностей ЕКТС. Протоколы квалификационной комиссии о присвоении квалификационных разрядов передаются главным инженером специалисту по персоналу, для утверждения директором. После утверждения протоколов, на их основании вносятся соответствующие изменения в документы для расчета заработной платы и записи в трудовые книжки работников.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. С учетом условий труда и норм действующего трудового законодательства работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера: оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера:

1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) за работу в Республике Хакасия (районный коэффициент);

3) за работу в местностях с особыми климатическими условиями (процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия);

4) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни);

5) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=87227552650A2E48672110EE7C6BFE7A7BC2786BA9DFA1C643DF8FFD8C27B053AB197487EF255D1421B912347BA35D124DDD650D6ADBD6BDi0j7H) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата работникам не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов и не более 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час в ночное время. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), трудовым договором.

3.7. Повышенная оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- не менее одинарной дневной ставки сверх ставки (должностного оклада) при работе за полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный дни 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 ставки (должностного оклада) сверх ставки (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный дни 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, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.9. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается ежемесячно на основании [Постановления](consultantplus://offline/ref=87227552650A2E48672110EE7C6BFE7A7CC5796AAAD5A1C643DF8FFD8C27B053B9192C8BEC27461627AC44653DiFj5H) Правительства РФ от 18.09.2006 № 573: за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 - 15 процентов.

3.10. Решение о введении соответствующих выплат принимается директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается локальным нормативным актом.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Доля стимулирующей части в фонде оплаты труда составляет не менее 30%, которую рекомендуется распределять следующим образом: 10% - выплаты стимулирующего характера за соблюдение трудовой дисциплины и за качество выполняемых работ, 90% - выплаты стимулирующего характера за результаты деятельности Учреждения.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится доплата за руководство бригадой, которая назначается рабочим, исполняющим функции бригадира и не освобожденным от основной работы. Рекомендуемый размер доплаты:

- до 10% от оклада (должностного оклада) за руководство бригадой численностью от пяти до десяти человек включительно;

- до 20% от оклада (должностного оклада) за руководство бригадой численностью свыше 10 человек.

4.2.2. Выплата за качество выполняемых работ.

4.2.3. Выплата за классность водителям автомобилей.

Выплата за классность назначается работникам Учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность по должностям водителей автомобилей (водитель автомобиля, водитель-машинист автовышки, водитель-машинист комбинированной дорожной машины).

Рекомендуемый размер выплаты:

10% от оклада (должностного оклада) водителям 2 класса;

25% от оклада (должностного оклада) водителям 1 класса.

Выплата устанавливается за:

- фактически отработанное время согласно табелю учета рабочего времени;

- фактически затраченное время работы на период ремонта автотранспорта.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным актом Учреждения в пределах финансовых средств, предназначенных на оплату труда работников Учреждения.

4.3. Объем средств на выплаты (премии) стимулирующего характера определяется по следующей формуле:

Фстим = (Фбаз + Фкомп) x с, где:

Фстим - объем средств на выплаты (премии) стимулирующего характера;

Фбаз - базовая часть фонда оплаты труда, включающая размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

Фкомп - компенсационная часть фонда оплаты работников Учреждения;

с - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда (рекомендуемое значение - 30%).

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется в абсолютных размерах или в процентах к должностному окладу по соответствующим квалификационным уровням.

Установление стимулирующих выплат осуществляется работникам на основании приказа директора Учреждения.

При наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения высвободившиеся бюджетные средства могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда с согласования Комитета по жилищно – коммунальному хозяйству и транспорту города Саяногорска. Выплата за качество выполняемых работ и высокий профессионализм устанавливается для инженерно-технических работников и административно-управленческого персонала, работников автотранспортного участка. Размер выплаты составляет не более 20% от должностного оклада, выплата может производиться ежемесячно.

При выплате за качество выполняемой работы учитываются следующие показатели:

- уровень профессионального образования (профессиональной подготовки), необходимый для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- сложность выполняемых работником трудовых функций и обязанностей;

- многообразие трудовых операций, выполняемых в ходе процесса трудовой деятельности;

- освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности;

- своевременное достижение запланированных результатов выполнения поручений;

- доведение в оперативном порядке до конечного результата мероприятий, относящихся к основной деятельности Учреждения;

- отсутствие претензий к результатам выполненных работ;

- ответственность за поддержание высокого качества обеспечения деятельности Учреждения.

4.4. Выплата (премия) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в зависимости от их фактической загрузки, за выполнение работником срочных, особо важных и ответственных работ. Размер выплаты определяется директором Учреждения и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Выплата носит как разовый характер, так и может быть ежемесячной, установленной на срок не более 1 финансового года.

При выплате за интенсивность и высокие результаты труда учитываются следующие показатели:

- напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени;

- выполнение работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций);

- интенсивность труда, отражающая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;

- результативность труда, связанная с достижением (превышением) установленных показателей (норм).

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с целью поощрения работников за результаты труда. Размер премии определяется директором Учреждения.

При премировании работников учитываются следующие показатели:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых обязанностей;

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения).

4.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда и максимальными размерами не ограничивается.

4.7. Премирование осуществляется по решению директора Учреждения:

лично директором:

- главного инженера Учреждения, главного бухгалтера;

по представлению главного инженера:

- руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных главному инженеру;

на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения:

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения.

Премирование работников производится индивидуально.

Премирование может производиться единовременно, ежемесячно, по итогам работы за год. Единовременное премирование и премирование по итогам работы за год производится за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения с учетом доведенных до него ассигнований.

4.8. По решению директора Учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, трудовой и производственной дисциплины, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, премируются в пониженном размере или депремируются полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, служебная записка и т.д.).

Решение директора Учреждения о депремировании работников или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин.

5. Порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, главного инженера и главного бухгалтера.

5.1. Заработная плата директора Учреждения, главного инженера и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до трех размеров среднего должностного оклада.

При расчете среднего должностного оклада учитываются оклады (должностные оклады) работников основного персонала Учреждения.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. [Перечень](#P371) должностей и профессий работников, которые относятся к основному персоналу, приведен в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

Размер оклада (должностного оклада) директора Учреждения устанавливается трудовым договором и приказом руководителя Комитета по жилищно-коммунальному хозяйству и транспорту города Саяногорска.

С учетом условий труда директору Учреждения производятся выплаты компенсационного характера, указанные в [разделе 3](#P117) настоящего Примерного положения.

5.3. Размеры должностных окладов главного инженера и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

С учетом условий труда главному инженеру и главному бухгалтеру Учреждения производятся выплаты компенсационного характера, указанные в [разделе 3](#P117) настоящего Примерного положения.

5.4. Директору, главному инженеру, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. При выплате за интенсивность и высокие результаты труда учитываются следующие показатели:

- напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени;

- выполнение работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций);

- интенсивность труда, отражающая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;

- результативность труда, связанная с достижением (превышением) установленных показателей деятельности Учреждения.

5.6. При выплате за качество выполняемых работ учитываются следующие показатели:

- оперативное выполнение поручений (заданий) учредителя;

- своевременное предоставление отчетности по исполнению муниципального задания;

- грамотность принятия управленческих решений;

- недопущение нарушений требований техники безопасности работниками Учреждения;

- отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности и трудового законодательства;

- рост квалификации работников Учреждения.

5.7. Стимулирующие выплаты главному инженеру и главному бухгалтеру Учреждения осуществляются соответствующим приказом по Учреждению.

Размер выплат стимулирующего характера главного инженера и главного бухгалтера Учреждения определяется с учетом качественных показателей и показателей эффективности деятельности Учреждения.

5.8. При выплате премии по итогам работы главному инженеру и главному бухгалтеру учитываются результаты деятельности Учреждения в рамках утвержденной сметы с учетом личного вклада в деятельность Учреждения.

5.9. Стимулирующие выплаты директору Учреждения осуществляются с учетом результатов выполнения качественных показателей деятельности Учреждения и на основании приказа руководителя Комитета по жилищно-коммунальному хозяйству и транспорту города Саяногорска.

Премирование директора Учреждения проводится с учетом результатов деятельности Учреждения в рамках утвержденной сметы, а также отсутствия обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, стабильности коллектива, повышения квалификации работников Учреждения, создания положительного имиджа Учреждения у населения муниципального образования г. Саяногорск на основании приказа руководителя Комитета по жилищно-коммунальному хозяйству и транспорту города Саяногорска.

5.10. Директору учреждения один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, на основании приказа (распоряжения) руководителя Комитета по жилищно-коммунальному хозяйству и транспорту г. Саяногорска, в пределах фонда оплаты труда, выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

Выплата материальной помощи, без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Тыва, Республике Хакасия.

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. При наличии экономии средств на оплату труда работникам Учреждения могут производиться единовременные выплаты в следующих случаях:

- рождение ребенка;

- бракосочетание;

- юбилей (50, 60 или другое последующее затем десятилетие);

- смерть близких родственников (родителей, супругов, детей) с подтверждением факта смерти;

- приобретение дорогостоящих медикаментов (при документальном подтверждении);

- при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию;

- документально подтвержденных чрезвычайных обстоятельств, а именно: причинение ущерба здоровью и имуществу работника в результате пожара, кражи, наводнения.

6.2. Конкретный размер единовременной выплаты либо материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения, определяется Учреждением самостоятельно в пределах, предусмотренных на данные цели средств.

6.3. Выплаты единовременного характера, производятся без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Тыва, Республике Хакасия.

6.4. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени в соответствии со [статьей 155](consultantplus://offline/ref=87227552650A2E48672110EE7C6BFE7A7BC2786BA9DFA1C643DF8FFD8C27B053AB197481ED21534277F613683CF64E114CDD670C76iDjAH) Трудового кодекса Российской Федерации.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

7. Формирование фонда оплаты труда.

7.1. Фонд оплаты труда формируется исходя из предельной штатной численности работников.

При формировании фонда оплаты труда работников сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов (должностных окладов), предусматриваются средства для выплат (в расчете на одного работника в год):

- стимулирующего характера - не более 30% от фонда оплаты труда;

- компенсационного характера, в том числе средств для повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, рассчитанных исходя из среднего размера указанных выплат, начисленных работникам основного и вспомогательного персонала, должности и профессии которых установлены [приложением №2](#P371) к настоящему Примерному положению, за три года, предшествующих году утверждения штатного расписания Учреждения;

- районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Тыва, Республике Хакасия;

- материальной помощи директору Учреждения в размере двух должностных окладов;

- доплаты до минимального размера оплаты труда.

|  |
| --- |
| Приложение №1  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных  учреждений по видам экономической деятельности «Деятельность по чистке и  уборке прочая, организация похорон и предоставление связанных с ними услуг,  распределение воды для питьевых и промышленных нужд, сбор, обработка и  утилизация отходов, деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей, деятельность по обращению с животными без владельцев»  подведомственных Комитету по жилищно-коммунальному хозяйству и транспорту города Саяногорска |

Рекомендуемые размеры

окладов (должностных окладов) работников

муниципальных учреждений по видам экономической

деятельности «Деятельность по чистке и уборке прочая,

организация похорон и предоставление связанных с ними

услуг, распределение воды для питьевых и промышленных

нужд, сбор, обработка и утилизация отходов, деятельность

по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей,

деятельность по обращению с животными без владельцев»,

подведомственных Комитету по жилищно-коммунальному

хозяйству и транспорту города Саяногорска

4.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в связи с увеличением (индексацией) предельных значений их размеров:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Размер оклада (должностного оклада), в рублях |
| Руководство и административная часть | |
| директор | 29 620 |
| главный инженер | 23 690 |
| главный бухгалтер | 23 690 |
| ведущий экономист | 21 080 |
| специалист по персоналу | 13 980 |
| специалист по охране труда | 13 980 |
| инженер - энергетик | 16 470 |
| инженер по закупкам | 16 470 |
| инженер производственно-технического отдела | 16 470 |
| бухгалтер 1 категории | 16 470 |
| инженер по организации управления производством 1 категории | 16 470 |
| главный механик | 21 080 |
| секретарь | 9 310 |
| ведущий юрисконсульт | 21 080 |
| Благоустройство | |
| мастер участка (благоустройство г. Саяногорск) | 18 370 |
| мастер участка (благоустройство и озеленение рп. Майна, рп. Черемушки) | 18 370 |
| водитель автомобиля | 12 730 |
| водитель-машинист автовышки | 14 160 |
| водитель-машинист комбинированной дорожной машины | 14 160 |
| машинист экскаватора | 12 730 |
| тракторист | 12 730 |
| машинист автогрейдера | 14 440 |
| автоэлектрик | 12 420 |
| электрогазосварщик | 12 420 |
| токарь | 12 420 |
| слесарь-сантехник | 12 420 |
| электромонтер по ремонту оборудования | 12 420 |
| кладовщик-оператор | 13 300 |
| уборщик территории (благоустройство г. Саяногорск) | 9 310 |
| уборщик территории (благоустройство г. Саяногорск внутри микрорайонов) | 9 310 |
| уборщик территории (благоустройство рп. Майна) | 9 310 |
| уборщик территории (благоустройство рп. Черемушки) | 9 310 |
| подсобный рабочий (1 разряд) | 9 780 |
| уборщик служебных помещений | 9 310 |
| сторож | 9 310 |
| плотник | 10 240 |
| подсобный рабочий (2 разряд) | 9 310 |
| Озеленение и содержание общественных мест | |
| агроном | 18 370 |
| мастер зеленого хозяйства | 18 370 |
| уборщик территории | 9 310 |
| Дорожная служба | |
| мастер дорожно-эксплуатационного участка | 18 370 |
| дорожный рабочий (3 разряд) | 12 420 |
| Служба по сбору и утилизации биологических отходов | |
| водитель автомобиля | 12 730 |
| оператор оборудования для утилизации и обезвреживания биологических отходов | 9 310 |
| Специализированная служба по вопросам похоронного дела | |
| рабочий территорий мест захоронения | 9 310 |
| смотритель кладбища | 10 240 |
| водитель автомобиля | 12 730 |
| инженер по организации работы захоронения | 9 310 |
| Служба по организации водоснабжения | |
| эколог | 16 470 |
| инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике | 16 470 |
| инженер по работе водопровода | 16470 |
| мастер участка (водоснабжение) | 18 370 |
| электрогазосварщик | 12 420 |
| слесарь-ремонтник | 12 420 |
| диспетчер | 9 310 |
| водитель автомобиля | 12 730 |
| Служба по обращению с животными без владельцев | |
| Специалист по обращению с животными без владельцев | 13 100 |

|  |  |
| --- | --- |
| Управляющий делами Администрации муниципального образования г. Саяногорск | Л.В. Байтобетова |

|  |
| --- |
| Приложение №2  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений по видам экономической деятельности «Деятельность по чистке и уборке прочая, организация похорон и предоставление связанных с ними услуг, распределение воды для питьевых и промышленных нужд, сбор, обработка и утилизация отходов, деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей, деятельность по обращению с животными без владельцев», подведомственных Комитету по жилищно-коммунальному хозяйству и транспорту города Саяногорска |

Перечень должностей и профессий

Работники, которые относятся к основному персоналу:

мастер зеленого хозяйства;

мастер участка (благоустройство г. Саяногорска);

мастер участка (благоустройство и озеленение рп Майна, рп Черемушки);

мастер дорожно-эксплуатационного участка;

мастер участка (водоснабжение);

агроном;

машинист экскаватора;

машинист автогрейдера;

уборщик территорий (благоустройство г. Саяногорска);

уборщик территорий (благоустройство г. Саяногорска внутри микрорайонов);

уборщик территорий (благоустройство рп Майна);

уборщик территорий (благоустройство рп Черемушки);

уборщик территорий;

дорожный рабочий (3 разряд);

тракторист;

диспетчер;

уборщик служебных помещений;

оператор оборудования для утилизации и обезвреживания биологических отходов;

рабочий территорий мест захоронения;

водитель автомобиля;

водитель-машинист автовышки;

водитель-машинист комбинированной дорожной машины;

электрогазосварщик;

электромонтер по ремонту оборудования;

смотритель кладбища;

слесарь-ремонтник;

специалист по обращению с животными без владельцев.

Работники, относимые к административно-управленческому персоналу:

директор;

главный инженер;

главный бухгалтер;

ведущий экономист;

специалист по персоналу;

специалист по охране труда;

инженер производственно-технического отдела;

инженер-энергетик;

инженер по закупкам;

бухгалтер 1 категории;

инженер по организации управления производством 1 категории;

главный механик;

секретарь;

ведущий юрисконсульт;

инженер по организации работы захоронения;

инженер по работе водопровода;

инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике;

эколог.

Работники, относимые к вспомогательному персоналу:

автоэлектрик;

токарь;

сторож;

кладовщик-оператор;

подсобный рабочий (1 разряд);

подсобный рабочий (2 разряд);

плотник;

слесарь-сантехник.

|  |  |
| --- | --- |
| Управляющий делами Администрации муниципального образования г. Саяногорск | Л.В. Байтобетова |