

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ "ДОРОЖНИК" ЗАТО г. РАДУЖНЫЙ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Дорожник» ЗАТО г. Радужный Владимирской области (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования ЗАТО г. Радужный, решением городского Совета народных депутатов от 05.07.2010 г. № 12/51 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО г. Радужный Владимирской области».

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Дорожник» (далее МКУ «Дорожник») и порядок его применения.

1.3. Система оплаты труда устанавливается в целях:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- соответствия оплаты труда работника уровню его образования, квалификации, конечного результата труда;

кадровой обеспеченности учреждения, в том числе для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Настоящее Положение является основой формирования локальных нормативных актов, соглашений и разработки коллективного договора.

1.6. В Положении применены следующие основные понятия:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяемый как произведение минимального должностного оклада и повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Штатное расписание - унифицированная форма первичной учетной документации, применяемая для оформления структуры, штатного состава и штатной численности муниципального учреждения, содержащая перечень наименований должностей с указанием при необходимости конкретной специальности через запятую и размеров минимального и должностного оклада.

Сезонные работы - работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

1.7. Наименования должностей работников муниципальных учреждений должны соответствовать наименованиям должностей, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих.

1.8. Финансовое обеспечение расходных обязательств муниципального образования по настоящему Положению осуществляется за счет средств городского бюджета и утверждается в составе ведомственной структуры расходов решением о бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

1.9. Оплата труда работников МКУ «Дорожник» осуществляется исходя из их должностных окладов и установленных компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Должностные оклады

2.1. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы являются основой для установления должностных окладов, ставок заработной платы работников МКУ «Дорожник».

2.2. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы устанавливается согласно Приложению. Размеры базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы установлены с учетом повышения на 20% за работу в условиях особого режима закрытого административно-территориального образования.

2.3. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающий коэффициент по занимаемой должности, установленный согласно Приложению.

Размеры должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. При определении квалификационных уровней по каждой должности, профессии за основу берутся квалификационные характеристики (требования) по должностям и профессиям работников МКУ "Дорожник" согласно должностным инструкциям работников, утвержденным в соответствии с действующим законодательством.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. К компенсационным выплатам отнесены надбавки и доплаты:

- за выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие (праздничные) дни.

3.3. Выплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них.

3.4. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы, но не ниже 20% должностного оклада, ставки заработной платы по основной работе.

3.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. За первые два часа работы выплата производится 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 может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. Оплата труда в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 40% должностного оклада, ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Часовой оклад, ставка заработной платы определяется путем деления месячного оклада, ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- 1) выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- 2) надбавка к должностному окладу за стаж работы в муниципальном учреждении;
- 3) материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- 4) надбавка к должностному окладу за выполнение особо важных и сложных заданий;
- 5) премии по результатам работы;
- 6) надбавка за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- 7) надбавка за классность водителям;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, согласно локальному нормативному акту учреждения.

4.3. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентах к должностным окладам нормативным актом руководителя муниципального учреждения сроком на месяц, квартал, полугодие или год.

4.4. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 300 % должностного оклада согласно Приложению.

Дополнительные выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы в зимний период устанавливаются в размере до 200 % должностного оклада согласно Приложению.

4.5. Надбавка к должностному окладу за стаж работы в муниципальном учреждении устанавливается в следующих размерах при стаже работы:

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| - от 1 года до 5 лет | - 10 процентов; |
| - от 5 лет до 10 лет | - 15 процентов; |
| - от 10 лет до 15 лет | - 20 процентов; |
| - свыше 15 лет | - 30 процентов. |

В стаж работы, дающем право на установление указанной надбавки, включается период работы (службы) в федеральных и областных органах государственной власти, служба в Вооруженных Силах СССР и РФ, органах прокуратуры, МВД РФ, в муниципальных и государственных предприятиях и учреждениях, в органах местного самоуправления.

Стаж работы работнику устанавливается специально созданной постоянно действующей комиссией муниципального учреждения.

Надбавка за стаж работы в муниципальном учреждении к должностному окладу (ставке заработной платы) внешним совместителям, рабочим на испытательном сроке и сезонным рабочим не устанавливается.

4.6. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада

4.7. Надбавка к должностному окладу за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается в размере до 20% должностного оклада руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения задач и функций муниципального учреждения, исполнения должностных обязанностей согласно Приложению.

Порядок выплаты надбавки к должностному окладу и ее размер устанавливаются нормативным актом руководителя муниципального учреждения.

4.8. Премии по результатам работы устанавливаются руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения задач и функций муниципального учреждения, исполнения должностных обязанностей.

Порядок выплаты премии и ее размер устанавливаются нормативным актом руководителя муниципального учреждения.

4.9. Надбавка за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, устанавливается в размере до 10% должностного оклада руководителем муниципального учреждения согласно Приложению.

4.10. Надбавка за классность водителям устанавливается в размере:

- 1 класс - 25% ставки заработной платы;
- 2 класс - 15% ставки заработной платы.

4.11. Работникам учреждения, по итогам работы учреждения за год, за квартал и к юбилейным датам выплачиваться премия. Выплата премии осуществляется за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения на текущий год. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы в соответствии с положением утвержденным руководителем учреждения.

4.12. При сложных жизненных ситуациях работнику муниципального учреждения может быть выплачена единовременная материальная помощь при наличии денежных средств за счет экономии фонда оплаты труда, но не более двух должностных окладов в год.

5. Оплата труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера

5.1. Оплата труда руководителя МКУ "Дорожник", его заместителя и главного бухгалтера производится в порядке и размерах, определенном настоящим Положением.

5.2. Размеры оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с приложением к Положению.

5.4. Размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю устанавливается в трудовом договоре, соглашениями к трудовому договору Главой администрации города.

5.5. Размеры премирования руководителя ежемесячно устанавливаются распоряжением главы администрации ЗАТО г. Радужный.

5.6. Руководителю МКУ "Дорожник" материальная помощь оказывается по его личному заявлению распоряжением администрации ЗАТО г. Радужный, при наличии средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете учреждения.

6. Финансирование расходов на оплату труда работников МКУ "Дорожник"

6.1. Общий размер выплат по фонду заработной платы не должен превышать годового фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетом и бюджетной сметой, утвержденной в установленном порядке.

6.2. Фонд оплаты труда работников МКУ "Дорожник" формируется путем суммирования фондов оплаты труда, сформированных отдельно по каждой должности и в соответствии с количеством штатных единиц работников, установленных штатным расписанием, исходя из должностных окладов, ставок заработной платы, рассчитанных в соответствии с Приложением к Положению.

Фонд оплаты труда работников МКУ "Дорожник" формируется, исходя из количества окладов по категориям:

1. Управление и инженерно-технические работники - 36 оклада в год.
2. Рабочие участка по обслуживанию и содержанию автомобильных дорог - 39 окладов в год.
3. Рабочие участка содержания и обслуживания объектов благоустройства - 39 окладов в год.
4. Сезонные рабочие – 3,25 окладов в месяц.

7. Заключительные положения

7.1. Руководитель МКУ "Дорожник" несет персональную ответственность за правильное применения настоящего Положения.

7.2. Настоящее Положение подлежит уточнению по мере внесения изменений в федеральное и областное законодательство, а также обобщения практического опыта по его применению.

