



РАСПОРЯЖЕНИЕ

Администрации города Заволжья Городецкого муниципального района Нижегородской области

30.10.2012

№ 128-р

Об утверждении Положения об оплате
труда работников Администрации города
Заволжья, не относящихся к категории муниципальных служащих

Руководствуясь постановлением Правительства Нижегородской области от 28.09.2012 № 676 «О внесении изменения в Положение об оплате труда работников, занятых хозяйственным и техническим обеспечением государственной власти Нижегородской области, оплата труда которых ранее осуществлялась на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Нижегородской области, утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 08.07.2009 № 471» и в целях реализации постановления администрации города Заволжья от 28 ноября 2011 года № 554 "О принятии мер по увеличению на 6,5 процента оплаты труда работников администрации города Заволжья и муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья»:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Администрации города Заволжья, не относящихся к категории муниципальных служащих (далее - Положение).

2. Настоящее распоряжение вступает в силу с момента его подписания.

Пункты 2.1.2 и 2.1.3 Положения вступают в силу с момента его подписания и распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2012 года.

3. Начальнику отдела по общим вопросам Л.Н.Астраптовой обеспечить официальное опубликование настоящего распоряжения в газете «Новости Заволжья» и на официальном сайте Администрации города Заволжья (www.zavnnov.ru).

4. Контроль исполнения настоящего распоряжения оставляю за собой.

Глава Администрации

А.И. Сорокин

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением Администрации
города Заволжья
от 30.10.2012 № 128-р

Положение об оплате труда работников Администрации города Заволжья, не относящихся к категории муниципальных служащих

1. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников Администрации города Заволжья, не относящихся к категории муниципальных служащих, занятых хозяйственным и техническим обеспечением Администрации города Заволжья, оплата труда которых ранее осуществлялась на основе Единой тарифной сетки, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, устанавливаемых локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.2. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;
- мнения профсоюзного комитета.

1.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников, занимающих должности служащих, и работников, работающих по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в

размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов) заработной платы.

1.4. Должностной оклад работника, осуществляющего деятельность по должности служащих, образуется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент к минимальным окладам (должностным окладам) в зависимости от занимаемой должности.

Ставка заработной платы работника, осуществляющего деятельность по профессиям рабочих, образуется путем умножения минимального размера ставки заработной платы на повышающий коэффициент к минимальным ставкам заработной платы в зависимости от профессии, и на повышающий коэффициент специфики учреждения.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в зависимости от занимаемой должности, профессии, повышающих коэффициентов специфики учреждения, компенсационных и стимулирующих выплат работникам устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.8. Фонд оплаты труда для работников, занятых хозяйственным и техническим обеспечением Администрации города Заволжья, устанавливается на календарный год в размере 28 должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих и профессиям рабочих, предусмотренным штатным расписанием.

1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, и осуществляются в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

1.10. 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 (далее – МРОТ).

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже МРОТ, то производится гарантированная доплата до МРОТ, установленного федеральным законодательством.

1.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.12. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается распоряжением Администрации с учетом мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Заработная плата работников определяется исходя из:

- минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ;
- повышающих коэффициентов по занимаемым должностям служащих и профессиям рабочих к минимальным окладам (должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы;
- повышающего коэффициента специфики учреждения по профессиям рабочих;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- иных выплат.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к ПКГ, с учетом минимальных размеров окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ, повышающего коэффициента в зависимости от занимаемой должности служащих и профессий рабочих, коэффициента специфики учреждения по профессиям рабочих.

2.1.2. Настоящим Положением работникам, осуществляющим деятельность по должностям служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к установленным постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области» минимальным размерам окладов (минимальным размерам должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в зависимости от квалификационного уровня.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент по ПКГ в зависимости от занимаемой должности	Должностной оклад (руб.)
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», занятых техническим обеспечением органов местного самоуправления. Минимальный размер должностного оклада – 2880 рублей			
1	комендант	1,0	2880,0

2.1.3. Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к установленным постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области» минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды, работы	Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Повышающий коэффициент специфики учреждения	Ставка заработной платы (руб.)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», занятых хозяйственным обеспечением органов местного самоуправления Размер минимальной ставки заработной платы - 2769 рублей					
1	1	уборщик территорий, уборщик служебных помещений,	1,00	1,0	2769,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», занятых хозяйственным обеспечением органов местного самоуправления Размер минимальной ставки заработной платы - 3162 рубля					
4*)	ответственные (особо ответственные) работы	водитель автомобиля	1,79	1,36	7698,0
*) - размер ставки заработной платы водителей автомобиля 4 квалификационного уровня определен с учетом классности.					

2.1.4. Индексация заработной платы работников осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных на эти цели в бюджете города Заволжья на очередной финансовый год и производится на основании локального нормативного акта Администрации города Заволжья.

2.1.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2.2. настоящего Положения.

2.1.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 2.3. настоящего Положения.

2.1.7. Работникам могут быть установлены иные выплаты, предусмотренные разделом 2.4 настоящего Положения.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся в порядке, установленном нормативно-правовым актом Администрации города Заволжья.

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

2.2.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) сверх ставки заработной платы, 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 ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка за выслугу лет);
- ежемесячная премия (за качество выполняемых работ);
- премиальные выплаты (премия).

2.3.2. При установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное, добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- сложность, срочность выполняемых работ;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы транспортных средств).

Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

2.3.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы всем работникам в зависимости от общего трудового стажа, за исключением водителей, выслуга лет которых устанавливается с учетом стажа по специальности, в следующих размерах:

при трудовом стаже	процент
от 1 года до 3 лет включительно	-10
от 3 лет до 8 лет включительно	-15
от 8 лет до 15 лет включительно	-20
от 15 лет до 20 лет включительно	-25
свыше 20 лет	-30

2.3.4. При установлении ежемесячной премии учитывается:

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью работы коллектива;
- обслуживание и обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы транспортных средств и оборудования;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетной документации;
- соблюдение сроков исполнения работ.

Ежемесячная премия устанавливается в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.3.5. При установлении премирования по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-качественная подготовка и проведение мероприятий;

-участие в выполнении непредвиденных, особо важных и ответственных работ, важных мероприятий;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

2.3.6. При наличии экономии фонда оплаты труда работнику может выплачиваться премия за безупречную и эффективную работу в связи с:

а) выходом на государственную пенсию;

б) юбилейными датами: 50-летием, 55-летием (для женщин), 60-летием со дня рождения;

в) государственными праздниками, установленными федеральным законодательством, дни празднования которых являются нерабочими праздничными днями, и празднованием дня города Заволжья.

Премирование по вышеуказанным основаниям осуществляется в размере до одного должностного оклада. Работнику, проработавшему не полный календарный год, премия устанавливается в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени.

2.3.7. Премии, предусмотренные пунктами 2.3.5. и 2.3.6. настоящего Положения выплачиваются работникам, состоящим в трудовых отношениях с Администрацией города Заволжья на дату принятия решения о выплате премии.

2.3.8. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Администрации города Заволжья.

2.3.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных в бюджете города Заволжья.

2.4. Иные выплаты

2.4.1. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска по письменному заявлению работника один раз в год может быть оказана материальная помощь в размере двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

В случае если по соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск разделен на части, материальная помощь предоставляется к одной из частей отпуска, составляющей не менее 14 календарных дней.

2.4.2. В пределах средств фонда оплаты труда на основании соответствующих документов работнику может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- по личному заявлению работника в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);
- по заявлению близкого родственника в связи со смертью самого работника;
- в других случаях.

Оказание материальной помощи по вышеуказанным основаниям осуществляется в размере до одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.4.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается работодателем и оформляется распоряжением Администрации города Заволжья.
