



## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

### Администрации города Заволжья Городецкого муниципального района Нижегородской области

08.10.2018

№ 741

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность в сфере ЖКХ

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, руководствуясь распоряжением Правительства Нижегородской области от 01.12.2017 № 1940-р «О принятии мер по увеличению оплаты труда работникам бюджетного сектора экономики Нижегородской области», постановлениями администрации Городецкого муниципального района от 02.05.2017 № 989 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Городецкого района», постановлением Администрации города Заволжья от 17.01.2018 № 41 « Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Заволжья» (с изменениями), в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства Администрация города Заволжья **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

2. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2019 года.

3. Действие раздела 4 «Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера» распространяется в сроки, установленные постановлением Администрации города Заволжья от 04.04.2018 № 216 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Администрации города Заволжья».

4. Отделу по общим вопросам обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте Администрации города Заволжья ([w.w.w.zavnnov.ru](http://w.w.w.zavnnov.ru)).

5. Директору МКУ «ОРУ ЖКХ» Мерлухину А. И. привести положение об

оплате труда работников учреждения в соответствии с настоящим постановлением.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Администрации

О. Н. Жесткова

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации  
города Заволжья  
от 08.10.2018 № 741

**Положение**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 02.07. 2014 № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области от 02.05.2017 № 989 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Городецкого района», постановлением администрации города Заволжья Городецкого района Нижегородской области от 17.01.2018 № 41 « Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Заволжья» (с изменениями), от 04.04.2018 № 213 «Об утверждении Порядка премирования руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Администрации города Заволжья» (с изменениями), от 04.04.2018 № 216 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Администрации города Заволжья» (с изменениями) и служит основанием при разработке положений об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства (далее – учреждения ЖКХ).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников учреждений ЖКХ на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов (ставок заработной платы) работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений ЖКХ устанавливается в целях:

- определения зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников учреждений ЖКХ;

- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников учреждений ЖКХ;

- расширения прав руководителей учреждений ЖКХ в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений ЖКХ, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, Городецкого района и города Заволжья, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений ЖКХ устанавливается и изменяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- общеотраслевых квалификационных характеристик должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях, утвержденных постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Заволжья, установленных нормативно-правовыми актами города Заволжья (далее – перечень видов выплат компенсационного характера);

- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Заволжья, установленных нормативно-правовыми актами города Заволжья (далее – перечень видов выплат стимулирующего характера);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников учреждений ЖКХ.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений ЖКХ, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, рекомендуется устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ;

1.7. Минимальные оклады (должностные оклады), минимальные ставки заработной платы работников учреждений ЖКХ по квалификационным уровням ПКГ устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов

(должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утверждаемых нормативно - правовыми актами города Заволжья.

1.8. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат и надбавок, а так же условия осуществления выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Оплата труда работников учреждений ЖКХ, занятых по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 ТК РФ.

Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам учреждений ЖКХ за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству Российской Федерации, правилам внутреннего трудового распорядка соответствующих учреждений ЖКХ и должностным инструкциям.

1.11. Расходы на оплату труда работников учреждений ЖКХ производятся из утвержденного фонда оплаты труда соответствующего учреждения ЖКХ на календарный год за счет бюджетных ассигнований бюджета города Заволжья.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждениями ЖКХ в части оплаты труда работников учреждений ЖКХ, может быть уменьшен по решению Думы города Заволжья в соответствии с предложениями Администрации города Заволжья, при уменьшении объема доходов бюджета города Заволжья.

1.13. Индексация (повышение) заработной платы работников учреждений ЖКХ осуществляется на основании нормативно - правового акта Администрации города Заволжья, в соответствии с решением Думы города Заволжья на очередной финансовый год или решениями Думы, принимаемыми в течение финансового года.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда в учреждениях ЖКХ формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений ЖКХ и соответствующих лимитов бюджетных обязательств выделенных на оплату труда работников учреждений ЖКХ в соответствующем году.

2.2. Сложившаяся экономия Фонда оплаты труда учреждения ЖКХ направляется руководителем соответствующего учреждения ЖКХ на осуществление стимулирующих выплат работникам учреждения ЖКХ.

2.3. Штатное расписание учреждения ЖКХ утверждается руководителем учреждения ЖКХ по согласованию с главой Администрации города Заволжья, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения ЖКХ, а также перечни должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения ЖКХ, установленные нормативно-правовыми документами Администрации города Заволжья, соответствующие его уставной деятельности.

2.3.1. Наименования должностей или профессий работников применяются в соответствии с наименованиями, содержащимися в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н, в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.04.2012 № 338н.

Профессии рабочих подразделяются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих подразделяются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Должности работников сферы научных исследований и разработок подразделяются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

2.3.2. Штатная численность работников учреждения ЖКХ устанавливается руководителем учреждения ЖКХ исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.4. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников учреждений ЖКХ, повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по ПКГ устанавливаются на основе требований к уровню профессиональной квалификации, необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема

выполняемой работы и не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, установленным действующим законодательством.

2.5. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок) по занимаемым должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), основания и величины надбавок (коэффициентов), повышающих минимальные оклады (ставки заработной платы), установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений ЖКХ или в абсолютном денежном выражении.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном денежном выражении.

Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера для всех категорий работников учреждений ЖКХ определяются руководителем соответствующего учреждения ЖКХ с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

Перечень оснований определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений ЖКХ или в абсолютном денежном выражении

Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений ЖКХ определяются руководителем соответствующего учреждения ЖКХ, с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

Перечень и примерные условия установления выплат стимулирующего характера изложены в приложении 3 к настоящему Положению.

2.8. Работникам учреждения, которым установлен режим работы по суткам (по сменному (гибкому) графику) вводится суммированный учет рабочего времени, так как по условиям работы не может быть соблюдена нормальная ежедневная, еженедельная и ежемесячная продолжительность рабочего времени. Учетный период составляет один календарный год. Продолжительность рабочего времени таких работников за учетный период не может превышать нормативного числа рабочих часов в календарном году.

Оплата труда работникам, которым установлен режим работы по суткам (по сменному (гибкому) графику), производится из расчета тарифной ставки. Тарифная часовая ставка устанавливается ежегодно на текущий календарный год, при этом с Работником оформляется дополнительное соглашение к действующему трудовому договору. Часовая ставка рассчитывается путем умножения должностного оклада работника в соответствии со штатным расписанием на 12 месяцев и делением на количество рабочих часов в году.

Оплата труда работникам, которым установлен режим работы по суткам (по сменному (гибкому) графику), производится из расчета тарифной ставки с начислением выплат, согласно настоящего Положения за норму рабочего времени установленную на месяц. При этом количество рабочих часов за учетный период (1 год) должно быть равно числу рабочих часов за этот период, установленных производственным календарем за учетный календарный год.

После окончания учетного периода (год) по состоянию на 31 декабря текущего года в исключительных случаях (болезнь работника, наличие вакансии), образовавшаяся переработка подлежит оплате в соответствии со статьей 152 ТК РФ. При недоработке рабочего времени в учетном периоде производится уменьшение оплаты на количество этих часов.

2.9. Работникам учреждений ЖКХ устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления деятельности соответствующего учреждения ЖКХ, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей (профессий) согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения ЖКХ в процентном отношении к минимальному окладу (ставке) по ПКГ работника или в денежном выражении.

Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад (ставку) и не учитываются при начислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат изложены в приложении 4 к настоящему Положению.

2.10. Работникам учреждений ЖКХ, по должностям и профессиям которых предусмотрены квалификационные категории, присвоение категорий производится на основании решений аттестационных комиссий. Аттестация работников учреждений ЖКХ осуществляется в соответствии с положением о порядке проведения аттестации для работников соответствующих должностей и профессий. Положение о порядке проведения аттестации утверждается локальным нормативным актом учреждения ЖКХ.

2.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.12. Оплата труда работников учреждений ЖКХ, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей сферы ЖКХ.



### **3. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений ЖКХ**

3.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения ЖКХ устанавливается в зависимости от отнесения занимаемой работником должности (профессии) к соответствующим квалификационным уровням и профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, сложности и объема выполняемой работы в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.2. Изменение размера оклада (должностного оклада), ставок заработной платы работников производится:

- при изменении минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ нормативно-правыми актами города Заволжья - с даты введения новых минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

- при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в соответствующем учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада);

- при наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня, следующего за днем окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

### **4. Условия оплаты труда руководителя учреждения ЖКХ, заместителей руководителя, главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата директора учреждения ЖКХ (далее - руководитель учреждения), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- в отношении руководителя учреждения – учредителем учреждения ЖКХ (Администрацией города Заволжья);

- в отношении заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера – руководителем соответствующего учреждения ЖКХ.

4.2. Должностной оклад руководителю учреждения ЖКХ города Заволжья устанавливаются в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления,

особенностей деятельности и значимости учреждения ЖКХ в соответствии с нормативно-правовыми актами города Заволжья.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера в учреждениях ЖКХ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения ЖКХ.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения ЖКХ, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за текущий финансовый год ( календарный год), и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), устанавливается нормативно-правовыми актами города Заволжья.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения ЖКХ, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения ЖКХ (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным в соответствии с действующим законодательством.

По вновь созданному учреждению ЖКХ в течение первого года его деятельности, соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется за период фактической работы вновь созданного учреждения ЖКХ.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений ЖКХ, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.6. Для поощрения руководителей Учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы Учреждений.

Результаты по итогам работы Учреждений определяются Протоколом комиссии Администрации города Заволжья, в соответствии с данными ежемесячных и годовых отчетов руководителей учреждений, на основании которого издается правовой акт Администрации города

Указанные выплаты устанавливаются в размере до 100 процентов включительно от должностного оклада.

В пределах фонда оплаты труда руководителям Учреждений, его заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты:

- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;

- единовременная премия по итогам года;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере до одного должностного оклада один раз в год;
- единовременная премия в связи с:
  - выходом на государственную пенсию;
  - юбилейными датами: 50-летием, 55-летием (для женщин), 60-летием со дня рождения;
  - праздничными датами;
  - профессиональными праздниками, установленными Правительством РФ.

Премирование по вышеуказанным основаниям осуществляется в размере до одного должностного оклада.

Размер единовременного денежного поощрения в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками и памятливыми событиями не может превышать размера должностного оклада, и определяется исходя из суммы экономии фонда оплаты труда учреждениям ЖКХ.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

Индексация заработной платы производится в соответствии с нормативно-правовыми актами Администрации города Заволжья.

4.7. В пределах фонда оплаты труда учреждения ЖКХ, руководителю учреждения ЖКХ, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться иные выплаты:

- материальная помощь в размере одного должностного оклада при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в течение календарного года.
- материальной помощи в размере, не превышающем должностного оклада, в следующих случаях:
  - при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража, необходимость в платном лечении с предоставлением документов, подтверждающих данные обстоятельства);
  - в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга(и), детей);
  - на рождение ребенка;
  - на регистрацию брака.

Общий размер выплачиваемой материальной помощи в течение календарного года не может превышать двух должностных окладов. Осуществление выплат, возможно при условии наличия экономии по фонду оплаты труда.

Вышеперечисленные выплаты устанавливаются для руководителя учреждения ЖКХ в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Заволжья, для заместителей руководителя и главного бухгалтера – в соответствии с локальными правовыми актами учреждения ЖКХ.

4.8. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждений ЖКХ, экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, занимающих должности основного персонала.

4.9. Условия оплаты труда руководителя учреждения ЖКХ, его заместителей и главного бухгалтера определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового

договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.10. Учредитель устанавливает и контролирует предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения ЖКХ - не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждений ЖКХ (Приложение 5).

4.14. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения ЖКХ размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах соответствующих учреждений ЖКХ.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения ЖКХ и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативно - правовыми актами Администрации города Заволжья.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. При наличии ставок заместителей руководителей структурных подразделений учреждения ЖКХ, оклады заместителей руководителей структурных подразделений соответствующего учреждения ЖКХ, рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже окладов руководителей данных структурных подразделений.

5.2. Работники соответствующего учреждения ЖКХ, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии соответствующего учреждения ЖКХ, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем данного учреждения на соответствующие должности.

5.3. Положением об оплате труда работников соответствующего учреждения ЖКХ может быть предусмотрена:

- выплата материальной помощи работникам данного учреждения из фонда оплаты труда за счет средств учреждения, источником формирования которых являются бюджетные ассигнования бюджета города Заволжья. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения ЖКХ на основании Порядка и условия выплаты материальной помощи, установленного локальным нормативным актом соответствующего учреждения ЖКХ, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

- единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску один раз в календарном году в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Если работник занимает две должности (одну по основному месту работы, а другую в качестве совместителя), то такая выплата может полагаться только по той должности, которая будет являться для работника основной. Если работник (в том числе совместитель) занимает в организации одну должность, то ему также будет полагаться такая выплата. Право на предоставление

единовременной выплаты имеют работники, проработавшие в данном учреждении не менее шести месяцев с момента трудоустройства.

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка соответствующего учреждения ЖКХ, коллективными договорами, трудовыми договорами. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность в сфере жилищно- коммунального хозяйства

### **Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства**

1. Порядок формирования окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства (далее – Порядок), осуществляющих профессиональную деятельность в муниципальных учреждениях ЖКХ города Заволжья (далее – учреждения ЖКХ):

1.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения ЖКХ формируется на основании минимального оклада (должностного оклада), минимальной ставки заработной платы по ПКГ, повышающих коэффициентов по профессии.

1.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), минимальные ставки заработной платы и повышающие коэффициенты к ним по различным профессиональным квалификационным группам должностей в сфере жилищно-коммунального хозяйства (далее – ПКГ) устанавливаются:

1.2.1. Работникам, занимающим должности по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих:

размер минимальных окладов (минимальных должностных окладов):

второго уровня – 3 593 руб.;

третьего уровня – 4 639 руб.

1.2.2. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов) по ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих в зависимости от квалификационного уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"			
1 квалификационный уровень 1	диспетчер	1	3 593

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
1 квалификационный уровень	инженер, специалист, юрисконсульт	1,25	5 799
2 квалификационный уровень	2 категории инженер, специалист, юрисконсульт	1,45	6 727
3 квалификационный уровень	1 категории инженер, юрисконсульт	1,65	7 654
4 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер, инженер, экономист	1,85	8 582

1.2.3. Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих: размер минимальной ставки заработной платы:

первого уровня – 3 297 руб.;

второго уровня – 3 765 руб.

1.2.4. Повышающие коэффициенты к минимальным ставкам заработной платы в зависимости от профессии и специфики учреждения:

Квалификационные уровни, профессии рабочих, квалификационный разряд	Повышающий коэффициент по ПКГ в зависимости от профессии	Повышающий коэффициент специфики учреждения	Ставка заработной платы
Профессии, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень: 1 квалификационный разряд уборщик служебных помещений	1	1,34	4 418
Профессии, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
4 квалификационный уровень: водитель автомобиля	1,79	1,36	9 166

Повышающие коэффициенты по должности работников учреждений ЖКХ увеличивают минимальные оклады (должностные оклады) по ПКГ и формируют должностные оклады (ставки заработной платы) по должности.

Должностной оклад (ставка заработной платы) по должности учитывается при исчислении стимулирующих выплат, устанавливаемых работнику соответствующего учреждения ЖКХ. Должностной оклад по должности

формируется в результате произведения минимального оклада (должностного оклада) по ПКГ и повышающих коэффициентов по должности.

---



## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность в сфере жилищно- коммунального хозяйства

### **Выплаты компенсационного характера в муниципальных учреждениях ЖКХ города Заволжья**

1. Работникам муниципальных учреждений ЖКХ города Заволжья (далее – учреждения ЖКХ) могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра);  
- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день;  
- сверхурочная работа.

1.2.1. Работникам, которым установлен режим работы по суткам (по сменному (гибкому) графику), доплата за сверхурочную работу в нерабочие праздничные дни производится по двойной часовой тарифной ставке.

1.2.2. Оформление привлечения работников к работе в нерабочие праздничные дни не требуется, если они совпадают с днями работы по графику.

Нерабочими праздничными днями считаются дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2.3. Работникам, работающим по суткам (сменному ((гибкому) графику), доплата производится за то количество отработанных часов, которое приходится на нерабочий праздничный день.

Доплата определяется путем умножения годовой часовой ставки на установленный рабочий день и на два.

При суммированном учете рабочего времени работник работающий по суткам (сменному ((гибкому) графику), может переработать норму рабочего времени (ч.1 ст. 104 ТК РФ). По окончании учетного периода (ч.1 ст. 99 ТК РФ), в учреждении ЖКХ (год), такая переработка считается сверхурочной работой. При этом

сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 120 часов в год, и четырех часов в течение двух дней подряд. Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (год), оплачивается как сверхурочная работа в соответствии со ст. 152 ТК РФ. За первые два часа она оплачивается не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном. Доплата за первые два часа сверхурочной работы рассчитывается путем умножения часовой тарифной ставки на 1,5; за последующие сверхурочные часы: сумма сверхурочных часов умножается на часовую тарифную ставку и умножается на 2.

Работа, попадающая на ночные часы, допускается только для сотрудников, работающих по суткам (сменному (гибкому) графику). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты составляет: не менее 35 процентов должностного оклада за каждый час работы работника. Доплата за каждый час работы в ночное время определяется путем умножения годовой часовой ставки на отработанные ночные часы и умножения на установленный размер процента.

1.2.4. Оплата за работу в выходные дни работникам, работающим по суткам (сменному (гибкому) графику) оплачивается в одинарном размере.

1.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в случае и на период выполнения работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в размере до 30% от установленного работнику должностного оклада (ставки заработной платы).

1.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

1.7. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные производится в соответствии с действующим законодательством.

1.8. Повышенная оплата сверхурочной работы оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность в сфере жилищно- коммунального хозяйства

### **Выплаты стимулирующего характера в муниципальных учреждениях ЖКХ города Заволжья**

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения ЖКХ формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников соответствующего учреждения ЖКХ на текущий финансовый год.

2. Руководитель соответствующего учреждения ЖКХ вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата данного учреждения ЖКХ.

3. Правовым основанием выплат стимулирующего характера являются Трудовой кодекс Российской Федерации, нормативно-правовые акты Администрации города Заволжья, регулирующие вопросы оплаты труда.

4. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за:

- выполнение срочных, особо важных работ;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения ЖКХ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения ЖКХ;
- непосредственное результативное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

Размер выплат устанавливается локальным нормативным актом учреждения ЖКХ. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Перечень критериев оценки результативности работы работников учреждений ЖКХ устанавливается соответствующим учреждением ЖКХ в зависимости от специфики его деятельности.

4.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждений ЖКХ к повышению уровня квалификации и предполагают поощрение работника за:

- успешное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- за профессиональное мастерство и применение в работе современных форм,

методов организации труда;

- за качественную своевременную подготовку проектов муниципальных программ, проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью соответствующего учреждения ЖКХ и своевременную сдачу отчетности.

Размер выплаты за качество выполняемых работ осуществляется работникам учреждений ЖКХ, период (срок) ее действия устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительского органа работников персонально в отношении конкретного работника и в абсолютном значении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.3. Выплаты надбавки за выслугу лет работникам учреждений ЖКХ рекомендуется устанавливать с учетом периодов их работы в учреждениях и предприятиях сферы жилищно-коммунального хозяйства и строительства.

В стаж работы для установления надбавок за выслугу лет рекомендуется включать периоды занятий деятельностью, знания и умения по которой способствуют успешной работе в учреждениях ЖКХ. Для определения стажа работы, дающего работнику право на получение надбавки за выслугу лет, рекомендуется создать соответствующую комиссию.

Рекомендуемые надбавки за выслугу лет (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)):

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет включительно – 10%;
- при выслуге лет от 5 лет до 15 лет включительно - 20% ;
- при выслуге лет более 15 лет включительно - 30%.

Применение надбавки за выслугу лет к должностному окладу (ставке заработной платы) не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

5. Премияльные выплаты работникам учреждений ЖКХ по итогам работы производятся за месяц, год.

Премия - выплаты денежных сумм работникам в целях поощрения за достигнутые успехи в работе за месяц, по итогам года.

Премирование осуществляется в пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения ЖКХ, установленного на текущий финансовый год на основании приказа руководителя учреждения ЖКХ

5.1. Работникам учреждений ЖКХ устанавливается ежемесячная премия, размер которой составляет до 25% включительно.

При премировании учитываются:

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

- инициатива, ответственность, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, компьютерной техники, других технических средств;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- соблюдение сроков исполнения работ;

- достижение высокого профессионального мастерства при выполнении работ;

- соблюдение трудовой, производственной и исполнительской дисциплины.

Ежемесячная премия выплачивается работникам Учреждения по итогам работы за месяц.

Ежемесячная премия начисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) согласно штатному расписанию учреждения ЖКХ за фактически отработанное время.

Размер премии по итогам работы за месяц может быть снижен за ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей, в том числе за нарушение трудовой дисциплины.

Снижение премии, а в исключительных случаях и ее лишение, производится приказом руководителя учреждения ЖКХ.

#### 5.2. Премия за результаты работы по итогам года.

Выплата премии по итогам работы за отчетный календарный год определяется в рамках соответствующих финансовых возможностей в пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения ЖКХ, установленного на текущий финансовый год.

Конкретный размер премии (премиальной выплаты) может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном значении.

Премия за результаты работы по итогам года устанавливается работникам учреждения ЖКХ, принятым по трудовым договорам и находящимся в списочном составе учреждения ЖКХ, и совместителям по состоянию на 31 декабря года, за который осуществляется выплата отработавшим в учреждении ЖКХ не менее 6 (шести) месяцев в отчетном календарном году.

5.3. Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях ЖКХ показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

#### 5.4. Условия выплаты премий:

Премирование работников учреждения ЖКХ производится при условии:

- выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период (месяц, год);

- отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения основных задач и функций (для руководителей структурных подразделений).

Лишение премии по итогам работы или снижение ее размера с указанием причины оформляется приказом руководителя учреждения ЖКХ, и производится только за тот период, в котором нарушение имело место.

6. В пределах фонда оплаты труда учреждения ЖКХ, работникам учреждения ЖКХ могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты:

- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;

- единовременная премия в связи с:

- выходом на государственную пенсию;

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

- праздничными датами;

- профессиональными праздниками, установленными Правительством РФ;  
Премирование по вышеуказанным основаниям осуществляется в размере до одного должностного оклада

7. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждений по видам и формам материального стимулирования работников производится руководителем соответствующего учреждения ЖКХ в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данном учреждении ЖКХ и согласованным с Учредителем.

8. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника соответствующего учреждения ЖКХ устанавливаются приказом руководителя данного учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. В пределах установленного фонда оплаты труда, размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

9. Использование условий и показателей деятельности работников соответствующего учреждения ЖКХ, не связанных с производственными показателями, для определения размера выплат стимулирующего характера за качество и результативность труда не допускается.

10. Стимулирование труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главного бухгалтера производится только по основной должности.

11. Премирование заместителей руководителя учреждений ЖКХ, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю соответствующего учреждения ЖКХ, определяется руководителем данного учреждения ЖКХ. Премирование руководителей структурных подразделений соответствующего учреждения ЖКХ, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя данного учреждения ЖКХ, - по представлению заместителей руководителя данного учреждения, работников, занятых в структурных подразделениях соответствующего учреждения ЖКХ, - по представлению руководителя данного структурного подразделения.

12. Порядок, сроки и основания для стимулирующих выплат руководителям учреждений ЖКХ определяются Учредителем. Выплаты стимулирующего характера руководителя соответствующего учреждения ЖКХ предназначены для повышения эффективности деятельности данного учреждения ЖКХ, усиления заинтересованности руководителя в качественном выполнении своих должностных обязанностей.

---

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность в сфере жилищно- коммунального хозяйства

### Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника

Перечень оснований	Величина доплат
1. Работа делопроизводителя	До 15 % включительно
2. Работа специалиста по кадровому делопроизводству	До 20% включительно
2. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании соответствующего учреждения ЖКХ	До 30% включительно

Примечание:

\*доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада (минимальной ставки) по ПКГ.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Заволжья, осуществляющих деятельность в сфере жилищно- коммунального хозяйства

### **Перечень должностей работников, отнесенных к административно-управленческому персоналу:**

Директор  
Главный бухгалтер  
Юрисконсульт 1 категории

### **Перечень должностей работников, отнесенных к основному персоналу:**

Ведущий инженер  
Ведущий инженер по проектно-сметной работе  
инженер I категории  
инженер II категории  
инженер по похоронному делу II категории  
Ведущий экономист

### **Перечень должностей работников, отнесенных к вспомогательному персоналу:**

Диспетчер  
Водитель  
Уборщик служебных помещений

---