



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СМОЛЕНСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01.11.2018 № 2893-адм

Об утверждении положений об оплате труда административно-управленческого и вспомогательного персонала, рабочих муниципального бюджетного учреждения «Дормостстрой»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации города Смоленска от 05.11.2008 № 1821-адм «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Смоленска», руководствуясь Уставом города Смоленска,

Администрация города Смоленска **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципального бюджетного учреждения «Дормостстрой» (приложение №1).

1.2. Положение об оплате труда рабочих муниципального бюджетного учреждения «Дормостстрой» (приложение №2).

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2019 года.

3. Комитету по информационным ресурсам и телекоммуникациям Администрации города Смоленска разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации города Смоленска.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Смоленска по городскому хозяйству.

И.о. Главы города Смоленска

Н.А. Шкода

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации
города Смоленска
(приложение № 1)

от 01.11.2018 № 2893-адм

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципального бюджетного учреждения «Дормостстрой»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Смоленска от 05.11.2008 № 1821-адм «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Смоленска», Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы и устанавливает:

- порядок оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала (далее – работники) муниципального бюджетного учреждения «Дормостстрой» (далее – учреждение);
- виды, размеры, порядок и условия предоставления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда.

1.2. Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) выполнения работ (оказания услуг), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включающая в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзных органов и объединений работодателей.

1.5. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе должностных окладов, рассчитанных в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

1.7. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3 - 6 Положения.

1.8. Система оплаты труда учреждения устанавливается дифференцированно с учетом выполнения работ различной сложности, качества работ и эффективности деятельности.

Система оплаты труда, установленная в учреждении, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на работников.

При этом предельная доля оплаты труда работников в фонде оплаты труда должна составлять не более 40 %.

1.9. Расходы на оплату труда работников учреждения осуществляются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) на соответствующий финансовый год, и от иной приносящей доход деятельности.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием учреждения. Штатное расписание формируется в пределах установленного фонда оплаты труда,

согласовывается с начальником Управления дорожного хозяйства и строительства Администрации города Смоленска и заместителем Главы города Смоленска по городскому хозяйству, утверждается руководителем учреждения.

2.3. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты 12 должностных окладов, предусматриваются средства для следующих стимулирующих выплат в расчете на год: премиальные выплаты по итогам работы - в размере 7,2 должностных окладов.

Руководитель учреждения вправе перераспределить фонд оплаты труда между категориями в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3. Виды выплат компенсационного характера

Работникам учреждения осуществляются следующие виды компенсационных выплат: выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Виды выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал, год).

5. Порядок, размер и условия выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, указанные в разделе 3 настоящего Положения, устанавливаются работникам учреждения по основной должности, а также работникам учреждения, занимающим штатные должности по совместительству, к должностному окладу в следующих размерах:

5.1.1. Оплата за выполнение работ различной квалификации устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.3. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 определяются коллективным договором.

По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

5.1.4. Оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Доплата за работу в ночное время составляет 40 % должностного оклада за каждый час работы.

Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

5.1.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников учреждения в выходные или нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

5.2. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6. Порядок, размер и условия выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, указанные в разделе 4 настоящего Положения, производятся работникам учреждения в следующих размерах:

6.1.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом интенсивности и напряженности, сложности выполняемой работы, качественного результата труда в размере до 100 % должностного оклада. Конкретный размер надбавки устанавливается каждому работнику персонально приказом руководителя учреждения.

6.1.2. Выплата работникам учреждения за качество выполняемых работ учреждения производится в целях стимулирования к своевременному и качественному исполнению трудовых обязанностей, проявлению инициативы в работе, соблюдению трудовой дисциплины, повышению уровня ответственности.

Размер выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с положением о премировании, утвержденным руководителем учреждения.

6.1.3. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц (квартал, год) устанавливается в процентном соотношении в размере до 100 % должностного оклада или в абсолютном размере.

Размер премии устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с положением о премировании, утвержденным руководителем учреждения, с учетом достижения показателей результативности.

6.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7. Порядок и условия выплаты материальной помощи и единовременных выплат

7.1. Работникам учреждения может производиться единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (один раз в году) в размере должностного оклада за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

Основанием издания приказа руководителя учреждения о выплате единовременной денежной выплаты работникам учреждения является мотивированная служебная записка руководителя подразделения, личное заявление работника.

7.2. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника учреждения. Выплата материальной помощи производится за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

**Размеры
должностных окладов административно-управленческого и
вспомогательного персонала муниципального бюджетного учреждения
«Дормостстрой»**

№ п/п	Должность (специальность, профессия)	Размер должностного оклада, руб.
1.	Начальник структурного подразделения	15 126,00
2.	Главный механик, энергетик	14 406,00
3.	Начальник отдела, службы, участка	13 720,00
4.	Заместитель главного бухгалтера	13 067,00
5.	Ведущий инженер	12 445,00
6.	Инженер	10 750,00
7.	Специалист	10 750,00
8.	Юрисконсульт	10 750,00
9.	Бухгалтер	10 750,00
10.	Экономист	10 750,00
11.	Геодезист	10 750,00
12.	Системный администратор	10 750,00
13.	Мастер АБЗ, участка	10 239,00
14.	Механик по выпуску машин и механизмов	10 239,00
15.	Производитель работ (прораб)	9 751,00
16.	Специалист архивного документооборота	9 489,00
17.	Контролер КПП	9 489,00
18.	Уборщик, дворник	9 489,00
19.	Заведующий складом	9 287,00
20.	Старший диспетчер	9 287,00
21.	Диспетчер	8 845,00
22.	Инспектор	8 845,00
23.	Инспектор по проведению профилактических осмотров	8 845,00

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
города Смоленска
(приложение № 2)
от 01.11.2018 № 2893-арм

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда рабочих муниципального бюджетного учреждения
«Дормостстрой»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации города Смоленска от 05.11.2008 №1821-адм «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Смоленска» Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы и устанавливает:

- порядок оплаты труда рабочих муниципального бюджетного учреждения «Дормостстрой» (далее - учреждение);
- виды, размеры, порядок и условия предоставления выплат компенсационного и стимулирующего характера рабочим учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда.

1.2. Основной персонал – рабочие учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

1.3. Система оплаты труда рабочих учреждения, включающая в себя размеры тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда рабочих учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзных органов и объединений работодателей.

1.5. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда рабочих учреждения в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Оплата труда рабочих учреждения осуществляется на основе тарифных ставок, рассчитанных в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы. Размеры тарифных ставок рабочих учреждения устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

1.7. Рабочим учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3 – 6 настоящего Положения.

1.8. Система оплаты труда рабочих учреждения, устанавливается дифференцированно с учетом выполнения работ различной сложности, качества работ и эффективности деятельности.

1.9. Расходы на оплату труда рабочих учреждения осуществляются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) на соответствующий финансовый год, и от иной приносящей доход деятельности.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда рабочих учреждения

2.1. Фонд оплаты труда рабочих учреждения состоит из тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Тарифные ставки рабочих учреждения утверждаются штатным расписанием учреждения. Штатное расписание формируется в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда, утверждается руководителем учреждения и согласовывается с начальником Управления дорожного хозяйства и строительства Администрации города Смоленска и заместителем Главы города Смоленска по городскому хозяйству.

2.3. При формировании фонда оплаты труда рабочих учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты 12 тарифных ставок, предусматриваются средства для следующих стимулирующих выплат в расчете на год:

1) для рабочих учреждения (за исключением уборщиков территорий, служебных и производственных помещений, рабочих, выполняющих сезонные работы, контролеров КПП) (в расчете на год): премиальные выплаты по итогам работы - в размере 6,55 тарифной ставки;

2) для рабочих учреждения, выполняющих сезонные работы (в расчете на шесть месяцев): премиальные выплаты по итогам работы - в размере 1,8 тарифной ставки.

Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между категориями в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3. Виды выплат компенсационного характера

Рабочим учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты рабочим, занятым на тяжелых работах, 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), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Виды выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера рабочим учреждения относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал, год).

5. Порядок, размер и условия выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, указанные в разделе 3 настоящего Положения, устанавливаются рабочим учреждения по основной должности, а также рабочим учреждения, занимающим штатные должности по совместительству, исходя из тарифной ставки в следующих размерах:

5.1.1. Оплата труда рабочих учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % тарифной ставки.

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда, принимает меры по разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

5.1.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего рабочего без освобождения от работы, определенной трудовым договором, рабочим производится доплата в

соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.1.3. Оплата за выполнение работ различной квалификации устанавливается в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.4. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 определяются коллективным договором.

По желанию рабочего учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

5.1.5. Оплата за работу в ночное время производится рабочим учреждения за каждый час работы в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Доплата за работу в ночное время составляет 40 % тарифной ставки за каждый час работы.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.1.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда рабочих учреждения в выходные или нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором.

Оплата в повышенном размере производится всем рабочим за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию рабочего, 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.

5.2. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6. Порядок, размер и условия выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, указанные в разделе 4 настоящего Положения, производятся рабочим учреждения в следующих размерах:

6.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом интенсивности и напряженности, сложности выполняемой работы, качественного результата труда в размере до 100% тарифной ставки. Конкретный размер надбавки устанавливается каждому рабочему персонально приказом руководителя учреждения.

6.1.2. Выплата рабочим учреждения за качество выполняемых работ производится в целях стимулирования к своевременному и качественному исполнению трудовых обязанностей, проявлению инициативы в работе, соблюдению трудовой дисциплины, повышению уровня ответственности.

Размер выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с положением о премировании, утвержденным руководителем учреждения.

6.1.3. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц (квартал, год) устанавливается в процентном соотношении - до 100% тарифной ставки или в абсолютном размере.

Размер премиальных выплат устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с положением о премировании, утвержденным руководителем учреждения, с учетом достижения показателей результативности.

6.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7. Порядок и условия выплаты материальной помощи и единовременных выплат

7.1. Рабочим учреждения может производиться единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (один раз в год) в размере тарифной ставки за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

Основанием издания приказа о выплате единовременной денежной выплаты рабочим учреждения является мотивированная служебная записка руководителя подразделения, личное заявление рабочего.

7.2. Рабочим учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи рабочим учреждения и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании

письменного заявления рабочего учреждения. Выплата материальной помощи производится за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

Приложение к Положению по
оплате труда рабочих
муниципального бюджетного
учреждения «Дормостстрой»

**Размеры
тарифных ставок по оплате труда рабочих
муниципального бюджетного учреждения «Дормостстрой»**

<i>№ п/п</i>	<i>Разряд</i>	<i>Тарифная ставка* (руб.)</i>	<i>Межразрядный тарифный коэффициент</i>
1.	1	9 907,00	1
2.	2	11 096,00	1,12
3.	3	12 186,00	1,23
4.	4	13 573,00	1,37
5.	5	15 059,00	1,52
6.	6	16 644,00	1,68
7.	7	18 328,00	1,85
8.	8	20 111,00	2,03