



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА РЯЗАНИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30 Октября 2024 г.

№ 12640

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению энергетики и жилищно-коммунального хозяйства администрации города Рязани

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Рязани от 28.02.2020 № 784 «Об утверждении Положения о порядке и условиях установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Рязани», руководствуясь статьями 39, 41 Устава муниципального образования - городской округ город Рязань, распоряжением администрации города Рязани от 15.10.2024 № 1213-л «О возложении обязанностей», администрация города Рязани **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению энергетики и жилищно-коммунального хозяйства администрации города Рязани согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие:

- с 10 сентября 2024 года в отношении муниципального бюджетного учреждения города Рязани «Жилищно-коммунальное Управление № 22»;

- с 12 сентября 2024 года в отношении муниципального бюджетного учреждения города Рязани «Аварийно-ремонтная служба»;

- с 17 сентября 2024 года в отношении муниципального бюджетного учреждения «Управление по делам территории города Рязани»;

- с 30 сентября 2024 года в отношении Муниципальных бюджетных учреждений «Специализированная служба по вопросам похоронного дела «Ритуал» и «Городская служба по контролю за безнадзорными животными».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации **М.Д. Ромодина**

И.о. главы администрации



Д.Н. Лоцинин

Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению
энергетики и жилищно-коммунального хозяйства администрации города Рязани

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению энергетики и жилищно-коммунального хозяйства администрации города Рязани (далее - Положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда и вводится в целях установления системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Рязани (Муниципальное бюджетное учреждение «Специализированная служба по вопросам похоронного дела «Ритуал», Муниципальное бюджетное учреждение «Городская служба по контролю за безнадзорными животными», муниципальное бюджетное учреждение города Рязани «Жилищно-коммунальное Управление № 22», муниципальное бюджетное учреждение города Рязани «Аварийно-ремонтная служба», муниципальное бюджетное учреждение «Управление по делам территории города Рязани») (далее - муниципальное учреждение), а также усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда. Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального учреждения за счет средств бюджета города Рязани и средств, полученных от приносящей доход деятельности, и основывается на минимальных (базовых) окладах, установленных в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 08.08.2008 № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства», от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников сельского хозяйства», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда», от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах».

1.3. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации или Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Рязанской области.

1.4. Заработная плата работника муниципального учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы несет руководитель учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда.

Основные условия оплаты труда работников муниципального учреждения

2.1. Положение включает в себя рекомендуемые:

- размеры должностных окладов (ставок) (далее - должностные оклады) работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников муниципальных учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, заместителей руководителя муниципального учреждения, главного бухгалтера муниципального учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетного финансирования с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников.

Должностной оклад работника муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

$$ДО = БО \times КД,$$

где:

ДО - должностной оклад;

БО - минимальный (базовый) оклад;

КД - повышающий коэффициент по занимаемой должности (профессии).

2.3. Размеры минимальных (базовых) окладов, должностных окладов работников муниципальных учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для

осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы) согласно приложениям № 1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 6 к настоящему Положению.

2.4. Работникам муниципального учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на период выполнения работ или других факторов, предусмотренных в настоящем пункте.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада работника на величину персонального повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Размер доплаты планируется исходя из фактически установленного размера выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, определенному в штатном расписании.

2.5. Размер оплаты труда работников муниципального учреждения определяется путем суммирования должностного оклада, выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику муниципального учреждения.

2.6. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается приказом руководителя муниципального учреждения и включает в себя все должности работников муниципального учреждения. Штатное расписание муниципального учреждения предварительно согласовывается с заместителем главы администрации, курирующим муниципальное учреждение.

2.7. Установление и изменение системы оплаты труда работников муниципальных учреждений осуществляются с учетом:

а) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и муниципального учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

б) достигнутого уровня оплаты труда;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

д) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

е) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

ж) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);

з) порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

и) 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 нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Об изменении систем оплаты труда и (или) введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Система оплаты труда работников муниципальных учреждений 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;

- государственных гарантий по оплате труда;

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

- взаимосвязи заработной платы каждого работника и его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения максимальным размером;

- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений города Рязани, утверждаемых администрацией города Рязани;

- мнения представительного органа работников учреждений.

2.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

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

2.9. Муниципальное учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату

труда работников муниципального учреждения, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников муниципального учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам муниципального учреждения, 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, ненормированный рабочий день);
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.4. Работникам муниципальных учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должностные оклады повышаются:

- на работах с вредными условиями труда 1 степени – на 4 %;
- на работах с вредными условиями труда 2 степени – на 8 %;
- на работах с вредными условиями труда 3 и (или) 4 степеней – на 12 %;
- на работах с опасными условиями труда – на 24 %.

Должностные оклады повышаются работникам, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, ненормированном рабочем дне).

3.5.1. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников муниципального учреждения, трудовым договором. Размер доплаты планируется исходя из фактических расходов предыдущего года.

Доплата за работу в ночное время производится работникам муниципального учреждения за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника муниципального учреждения.

3.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника муниципального учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику муниципального учреждения производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты планируется исходя из фактических расходов предыдущего года

(с учетом изменений объема работы).

3.5.3. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в муниципальном учреждении системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника муниципального 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, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Размер доплаты планируется исходя из фактических расходов предыдущего года.

3.5.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам муниципального учреждения, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной или часовой тарифной ставки;
- работникам муниципального учреждения, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Размер доплаты планируется исходя из фактических расходов предыдущего года.

По желанию работника муниципального учреждения, 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.

3.5.5. Конкретные размеры оплаты за ненормированный рабочий день могут устанавливаться по рабочим должностям в размере до 100% должностного оклада коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников муниципального учреждения, трудовым договором.

Размер доплаты планируется в размере 12 окладов в год по должностям, предусмотренным в коллективных договорах и иных нормативных правовых актах.

3.6. Решение о введении конкретных выплат принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат средствами бюджета города Рязани.

3.7. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

4.2. Для целей стимулирования работников муниципального учреждения к достижению высоких результатов и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривают в размере до 175% от должностного оклада работника муниципального учреждения, за исключением работников, относящихся к основному персоналу муниципального учреждения.

Для работников муниципального учреждения, отнесенных к основному персоналу, объем средств на указанные выплаты предусматривают в размере до 300% от должностного оклада работника муниципального учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий;
- выплаты за стаж работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за классность водителям автомобилей.

4.4. Премиальные выплаты по итогам работы муниципального учреждения осуществляются за определенный период (месяц, квартал, год).

Премиальные выплаты по итогам работы муниципального учреждения за месяц осуществляются в соответствии с показателями и условиями премирования работников муниципального учреждения.

4.5. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляются в следующих случаях:

- а) достижение высоких результатов в разработке и внедрении новых форм и методов управления муниципальным учреждением;
- б) участие в подготовке и организации проектов и мероприятий федерального, регионального и местного значения;
- в) получение званий и призовых мест при участии в конкурсах, связанных с реализацией задач муниципального учреждения.

4.6. Выплаты за стаж работы устанавливаются работникам муниципальных учреждений в процентах к должностному окладу в зависимости от общего стажа работы по профилю работы муниципального учреждения (либо от общего стажа работы по специальности для бухгалтеров, экономистов, юристов и др.):

Стаж работы	Процент к должностному окладу
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет	30

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, оформленные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Для рассмотрения спорных вопросов по установлению выплаты за стаж работы муниципальным учреждением может быть создана комиссия.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы отвечают уставным задачам муниципального учреждения и основываются на следующих критериях:

- выполнение задач, поставленных муниципальным образованием - город Рязань;
- использование инновационных форм и методов, позитивно отразившихся на результатах служебной деятельности;
- результативность деятельности муниципального учреждения.

4.8. Выплаты за классность водителям автомобилей осуществляются в следующих размерах:

- водителям 1 класса - 25% должностного оклада;
- водителям 2 класса - 10% должностного оклада.

Размер доплат планируется в соответствии с нормами трудового законодательства.

4.9. Размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничивается.

4.10. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников муниципального учреждения.

4.11. Премирование работников муниципального учреждения осуществляется по решению руководителя муниципального учреждения.

4.12. Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

5. Иные выплаты работникам муниципальных учреждений

5.1. Из фонда оплаты труда работникам муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работнику муниципального учреждения и ее размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника муниципального учреждения.

Материальная помощь может выплачиваться в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения в случае предоставления очередного отпуска, рождения ребенка, смерти родителей, детей, супруга.

5.3. В пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения работникам муниципального учреждения может выплачиваться единовременная выплата в связи с юбилеем 50, 55, 60 и 65 лет. Единовременная выплата производится на основании личного заявления работника муниципального учреждения и приказа руководителя муниципального учреждения.

5.4. В пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения работникам муниципального учреждения может производиться единовременная выплата в связи с государственными праздничными датами, а также профессиональными праздниками на основании приказа руководителя муниципального учреждения.

5.5. В пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения работникам муниципального учреждения может производиться единовременная выплата

за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, ученую степень на основании приказа руководителя муниципального учреждения.

6. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, заместителей руководителей муниципального учреждения и главных бухгалтеров муниципальных учреждений

6.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается трудовым договором (контрактом), заключаемым с администрацией города Рязани.

6.2. Должностные оклады руководителям муниципальных учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципальных учреждений. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается правовым актом администрации города Рязани.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется по следующей формуле:

$$D_o = B_o \times K,$$

где:

D_o - должностной оклад руководителя учреждения;

B_o - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения (устанавливается в фиксированном размере и составляет 25 000 (Двадцать пять тысяч) рублей 00 копеек);

K - повышающий коэффициент кратности, используемый для расчета должностного оклада руководителя муниципального учреждения, характеризующий особенности деятельности муниципального учреждения (приложение № 7 к настоящему Положению).

6.3. Заработная плата заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений рекомендуется установить на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

6.4. Выплаты компенсационного характера руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений включают:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий.

Для целей стимулирования руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений к достижению высоких результатов и поощрения за качественно выполненную работу, объем средств на указанные выплаты предусматривают в размере до 230% от должностного оклада работника муниципального учреждения за счет субсидий, предоставленных муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

Кроме того, на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных учреждений могут быть направлены средства, поступающие от приносящей доход деятельности в размерах, определяемых работодателем.

6.6. Премирование руководителей муниципальных учреждений по итогам работы

осуществляется на основании распоряжения администрации города Рязани, с учетом результатов деятельности муниципального учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы муниципального учреждения и индивидуальными показателями руководителя муниципального учреждения, характеризующими исполнение его должностных обязанностей. Условия и показатели премирования руководителей муниципальных учреждений утверждаются распоряжением администрации города Рязани.

6.7. Премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений по итогам работы осуществляется по решению руководителя муниципального учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы муниципального учреждения и индивидуальными показателями заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения, характеризующими исполнение их должностных обязанностей. Условия и показатели премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения утверждаются руководителем муниципального учреждения.

6.8. Выплаты стимулирующего характера руководителей муниципальных учреждений за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя ежемесячные выплаты в соответствии с показателями результативности деятельности муниципального учреждения по итогам работы за год (квартал). Порядок и условия выплат стимулирующего характера руководителей муниципальных учреждений определяются распоряжением администрации города Рязани.

6.9. Выплаты стимулирующего характера вновь назначенному руководителю муниципального учреждения, а также руководителю муниципального учреждения при расторжении с ним трудового договора до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, выплачиваются пропорционально времени, отработанному в отчетном периоде в должности руководителя муниципального учреждения.

6.10. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя ежемесячные выплаты в соответствии с аналогичными показателями результативности деятельности муниципального учреждения по итогам работы за квартал и устанавливаются в размере до 100% должностного оклада руководителем муниципального учреждения.

6.11. Выплаты за стаж работы устанавливаются руководителям муниципальных учреждений и заместителям руководителей муниципальных учреждений в процентах к должностному окладу в зависимости от общего стажа работы по профилю работы муниципального учреждения:

Стаж работы	Процент к должностному окладу
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет	30

Основным документом для определения общего стажа работы по профилю работы муниципального учреждения, дающего право на получение выплаты за стаж работы, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, оформленные в порядке,

установленном законодательством Российской Федерации.

6.12. Выплаты за стаж работы главным бухгалтерам муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с пунктом 4.6 Положения.

6.13. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю муниципального учреждения, заместителям руководителя муниципального учреждения и главному бухгалтеру муниципального учреждения осуществляются в случаях, предусмотренных пунктом 4.5 Положения.

6.14. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должно превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и работников муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного постановлением администрации города Рязани.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7. Иные выплаты руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам муниципальных учреждений

7.1. Из фонда оплаты труда руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений может быть оказана материальная помощь.

7.1.1. Выплата материальной помощи руководителю муниципального учреждения осуществляется на основании личного заявления и распоряжения администрации города Рязани.

7.1.2. Материальная помощь руководителям муниципальных учреждений выплачивается в размере до двух должностных окладов в год, действующих на момент выплаты, при предоставлении очередного отпуска.

7.1.3. При неиспользовании очередного отпуска в текущем году материальная помощь руководителям муниципальных учреждений выплачивается в конце года и расчет производится исходя из двух должностных окладов, действующих на момент выплаты.

7.1.4. Материальная помощь руководителям муниципальных учреждений может выплачиваться в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения в случае:

- рождения ребенка - в размере 10 тыс. рублей;
- смерти родителей, детей, супруга - в размере 10 тыс. рублей.

7.2. В пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения руководителю муниципального учреждения может выплачиваться единовременная выплата в размере одного должностного оклада в связи с юбилеем 50, 55, 60 и 65 лет. Единовременная выплата производится на основании личного заявления руководителя муниципального учреждения и распоряжения администрации города Рязани.

7.3. В пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения руководителям муниципальных учреждений может производиться единовременная выплата в связи с государственными праздничными датами, а также профессиональными праздниками на основании распоряжения администрации города Рязани.

7.4. В пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения руководителям муниципальных учреждений может производиться единовременная выплата за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, ученую степень.

на основании распоряжения администрации города Рязани.

7.5. Решение об оказании материальной помощи, осуществлении единовременных выплат (в связи с юбилеем 50, 55, 60 и 65 лет, в связи с государственными праздничными датами, а также профессиональными праздниками, за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, ученую степень) заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения принимает руководитель муниципального учреждения. Выплата материальной помощи и единовременных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения и в соответствии с пунктами 5.1 - 5.5 Положения.

Размеры
рекомендуемых минимальных (базовых) окладов, должностных окладов по ПКГ
и размеры повышающих коэффициентов
по занимаемой должности согласно профессиональным
квалификационным группам общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Рекомендуемый минимальный (базовый) оклад, руб.	Размер должностного оклада, руб.	Наименование должностей ¹
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»				
1	1,2	4254	5105	Агент по снабжению Делопроизводитель Кассир Комендант Секретарь Секретарь-машинистка Экспедитор Табельщик Учетчик
2	1,25	4389	5487	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»				
1	1,2	4940	5928	Администратор Диспетчер Инспектор по кадрам Инспектор по контролю за исполнением поручений Секретарь руководителя Техник Техник по планированию Специалист по охране труда ²

2	1,4	5144	7202	Заведующий канцелярией Заведующий складом Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3	1,5	5486	8229	Начальник хозяйственного отдела Производитель работ (прораб), включая старшего Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4	1,6	5692	9108	Мастер участка Мастер контрольный (участка, цеха) Механик Начальник автоколонны
5	2	6035	12070	Заведующий мастерской Начальник гаража Начальник участка
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»				
1	1,38	6103	8423	Бухгалтер Документовед Инженер Инженер по инвентаризации строений и сооружений Инженер по качеству Инженер по охране труда

				Специалист по охране труда Специалист по закупкам Инженер-лаборант Инженер по охране окружающей среды (эколог) Инженер по ремонту Инженер по надзору за строительством Инженер-программист (программист) Инженер-энергетик (энергетик) Специалист по кадрам Экономист Юрисконсульт
2	1,4	6171	8640	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория Руководитель службы охраны труда
3	1,5	6447	9671	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
4	1,6	6514	10423	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
5	1,7	6858	11659	Главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских Заместитель главного бухгалтера
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»				

1	1,9	7406	14072	Начальник отдела кадров Начальник отдела контроля качества Начальник отдела материально-технического снабжения Начальник планово-экономического отдела Начальник технического отдела Начальник юридического отдела Начальник отдела автоматизированной системы управления производством Начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов Руководитель службы охраны труда ²
2	2	7665	15330	Главный (диспетчер, механик, специалист по защите информации, технолог, энергетик, инженер)

¹ - профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н.

² - квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 № 559н.

Размеры рекомендуемых минимальных (базовых) окладов, должностных окладов по ПКГ и размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности согласно профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Рекомендуемый минимальный (базовый) оклад, руб.	Размер должностного оклада, руб.	Наименование должностей рабочих ³
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»				
1	1,11 - 1 квалификационный разряд	3841	4264	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель погрузчика, оператор котельной, стропальщик, маляр, столяр, токарь, фрезеровщик, рабочий по благоустройству населенных пунктов, станций, электромонтер по эскизированию трасс линий электропередачи, слесарь по ремонту дорожно-строительных машин и тракторов, подсобный рабочий, рабочий зеленого хозяйства и др.) Водитель транспортно-уборочной машины Гардеробщик Грузчик Дворник Дезинфектор Носильщик Приемщик заказов
	1,2 - 2 квалификационный разряд		4610	
	1,25 - 3 квалификационный разряд		4802	

				Рабочий ритуальных услуг Сторож Вахтер Уборщик производственных помещений Уборщик служебных помещений Уборщик территорий Кладовщик
2	1,66	3841	6377	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»				
1	1,3 - 4 квалификационный разряд	4938	6420	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (слесарь по ремонту автомобилей, аккумуляторщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист крана автомобильного, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь аварийно-восстановительных работ, слесарь по контрольно-
	1,4 - 5 квалификационный разряд		6914	

				<p>измерительным приборам и автоматике, вулканизаторщик, машинист катка самоходного с гладкими вальцами, машинист бульдозера, машинист экскаватора, токарь, тракторист, асфальтобетонщик, асфальтобетонщик-варильщик, дорожный рабочий, каменщик, кровельщик по стальным кровлям, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, слесарь-сантехник, электрогазосварщик, плотник и др.) Водитель автомобиля</p>
2	1,5 - 6 квалификационный разряд	5212	7818	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель автомобиля, водитель погрузчика, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту дорожно-строительных машин и тракторов, электрогазосварщик, машинист автогрейдера, машинист укладчика асфальтобетона, машинист экскаватора, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, токарь, столяр, маляр,</p>
	8340			

				штукатур, кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов, машинист бульдозера, плотник, шлифовщик, вальщик леса и др.)
3	1,61	5486	8833	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
4	1,63 - 1,79	5624	9168 - 10067	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

³ - профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н.

Размеры рекомендуемых минимальных (базовых) окладов, должностных окладов по ПКГ и размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности согласно профессиональным квалификационным группам должностей работников лесного хозяйства

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Рекомендуемый минимальный (базовый) оклад, руб.	Размер должностного оклада, руб.	Наименование должностей ⁴
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства второго уровня»				
1	1,2	4940	5928	Лесник
2	1,4	5144	7202	Лесник II категории
3	1,5	5486	8229	Лесник I категории
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»				
1	1,38	6103	8423	Инженер по охране и защите леса
2	1,4	6171	8640	Инженер по охране и защите леса II категории
3	1,5	6447	9671	Инженер по охране и защите леса I категории

⁴ - профессиональные квалификационные группы должностей работников лесного хозяйства, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 390н.

Размеры рекомендуемых минимальных (базовых) окладов, должностных окладов по ПКГ и размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности согласно профессиональным квалификационным группам должностей работников сельского хозяйства

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Рекомендуемый минимальный (базовый) оклад, руб.	Размер должностного оклада, руб.	Наименование должностей ⁵
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»				
1	1,38	6103	8423	Агроном
1	1,5	6447	9671	Ветеринарный врач
2	1,4	6171	8640	Специалисты II категории: Агроном
3	1,5	6447	9671	Специалисты I категории: Агроном
4	1,6	6514	10423	Ведущий агроном
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства четвертого уровня»				
2	2	7543	15086	Начальник участка (отделения)

⁵ - профессиональные квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 17.07.2008 № 339н.

Размеры рекомендуемых минимальных (базовых) окладов, должностных окладов по ПКГ и размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности согласно профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Рекомендуемый минимальный (базовый) оклад, руб.	Размер должностного оклада, руб.	Наименование должностей ⁶
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
3	1,5	5486	8229	Медицинская сестра

⁶ - профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526.

Размеры рекомендуемых минимальных (базовых) окладов, должностных окладов по ПКГ и размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности согласно профессиональным квалификационным группам должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Рекомендуемый минимальный (базовый) оклад, руб.	Размер должностного оклада, руб.	Наименование должностей ⁷
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2	1,4	5144	7202	Специалист (ведущий специалист) гражданской обороны

⁷ - профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 № 242н.

Повышающие коэффициенты кратности
для расчета должностных окладов руководителей
муниципальных учреждений

№ п/п	Функциональная направленность Учреждения	Наименование показателя	Повышающий коэффициент кратности
1	2	3	4
1	Деятельность по содержанию территории поселка Солотча	Численность работников в учреждении:	
		- до 100 чел.	1,273
		- от 101 чел. до 300 чел.	1,289
		- свыше 300 чел.	1,305
2	Деятельность по содержанию дворовых территорий, не имеющих границ, и проездов к ним (кроме территории поселка Солотча)	Численность работников в учреждении:	
		- до 100 чел.	1,796
		- от 101 чел. до 300 чел.	1,812
		- свыше 300 чел.	1,828
3	Деятельность по содержанию парков, скверов и зеленых зон города Рязани	Численность работников в учреждении:	
		- до 100 чел.	1,567
		- от 101 чел. до 300 чел.	1,583
		- свыше 300 чел.	1,599
4	Деятельность по содержанию мест захоронения на территории города Рязани	Численность работников в учреждении:	
		- до 100 чел.	1,000
		- от 101 чел. до 300 чел.	1,016
		- свыше 300 чел.	1,032
5	Деятельность по обращению с животными без владельцев	Численность работников в учреждении:	
		- до 100 чел.	1,347
		- от 101 чел. до 300 чел.	1,363
		- свыше 300 чел.	1,379

