

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ӘФӘ КАЛАҢЫ
КАЛА ОКРУГЫ
ХАКИМИӘТЕ



АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ГОРОД УФА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

КАРАР

«02» апрель 2021й.

№ 330

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«02» апреля 2021г.

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр учета и отчетности учреждений по благоустройству территорий городского округа город Уфа Республики Башкортостан»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020 (протокол № 13), в целях регулирования оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр учета и отчетности учреждений по благоустройству территорий городского округа город Уфа Республики Башкортостан»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр учета и отчетности учреждений по благоустройству территорий городского округа город Уфа Республики Башкортостан» согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан Валиеву Г.Г.

Глава Администрации
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан



С.Н. Греков

Утверждено
Приложение
постановлением Администрации
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан
от 02.04.2021 № 330

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр учета и отчетности учреждений по благоустройству территорий городского округа город Уфа Республики Башкортостан»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях регулирования заработной платы работников Муниципального казенного учреждения «Центр учета и отчетности учреждений по благоустройству территорий городского округа город Уфа Республики Башкортостан» (далее – Учреждение), повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения представительного органа работников Учреждения.

1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения включают в себя размеры должностных окладов и выплат компенсационного характера, а также систему надбавок стимулирующего характера и систему премирования.

1.4. Руководитель Учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положение об оплате труда и материальном стимулировании работников.

1.5. Должностные оклады работников устанавливаются на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н, в соответствии с приложением к Положению.

1.6. Условия оплаты труда, включая размеры окладов работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П и от 16 декабря 2019 года № 40-П.

1.8. Установление и изменение систем оплаты труда работников учреждений осуществляются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем (муниципальным учреждением) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников) и устанавливаемых коллективным договором, локальным нормативным актом 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, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

2.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором.

2.2. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с приложением к Положению.

2.3. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), в кратности 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения. 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 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.4. С учетом условий труда руководителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Работодатель устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения. Размер и условия стимулирующих выплат указываются в трудовом договоре. При установлении стимулирующих выплат учитывается соотношение среднего заработка руководителя, определенного в пункте 2.3 данного Положения.

2.6. Условия премирования руководителя Учреждения, а именно, размеры, порядок и целевые показатели эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя, устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Одним из показателей эффективности работы руководителя Учреждения является рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан и Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

Оценку деятельности руководителя Учреждения в целях его премирования осуществляет работодатель либо уполномоченное им лицо.

2.7. Выплата материальной помощи к отпуску в размере двух должностных окладов в год осуществляется на основании личного заявления руководителя, по согласованию с работодателем.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их реализации регулируются локальными нормативными актами, принимаемыми в Учреждении, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся следующие виды выплат:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, 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 дни и нерабочие праздничные дни, и в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится повышение оплаты труда в размере не менее 15% должностного оклада. Повышение заработной платы по данному основанию производится только по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по разработке и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.4. Выплаты работнику за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- при выполнении работ различной квалификации – оплата по работе более высокой квалификации;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон в трудовом договоре, с учетом объема дополнительной работы;

- доплата за работу в ночное время производится в размере 50% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра;

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- работа в выходной или нерабочий праздничный день компенсируется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работникам Учреждения, допущенным к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, производится ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу в соответствии с действующим законодательством.

3.6. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относится районный коэффициент в размере 1,15, который начисляется на фактический заработок работников Учреждения в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

3.7. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором с работником.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

премия по результатам работы за месяц.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти.

4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются по решению руководителя Учреждения, исходя из объема бюджетных ассигнований.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами и трудовыми договорами в соответствии с данным Положением. В трудовом договоре с работником указываются размеры выплат стимулирующего характера и условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок их осуществления.

4.6. Условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы регулируются локальным нормативным актом Учреждения. Размер данной выплаты не должен превышать 100% от должностного оклада.

4.7. Работникам организации осуществляется выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Стаж работы в организации, дающий право на получение надбавки	Размер надбавки в процентах к должностному окладу
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	20
от 10 лет до 15 лет	30
15 лет и более	40

4.7.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

Время работы в данном Учреждении.

Время работы в органах государственной власти Российской Федерации и её субъектов, органах местного самоуправления.

Время работы на любых должностях в централизованных бухгалтериях при органах государственной власти, органах местного самоуправления, их управлениях и самостоятельных отделах, а также время работы в качестве бухгалтера, экономиста, инженера и юрисконсульта в других учреждениях и организациях (с учетом профиля работы в данном Учреждении).

Время военной службы граждан.

4.7.2. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада, без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно.

4.7.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки. В данном случае если у работника право на назначение надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, переподготовки или повышения квалификации в учебном учреждении с отрывом от работы, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок и рабочее место, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

4.7.4. При увольнении надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

4.7.5. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией Учреждения по установлению трудового стажа.

4.7.6. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.8. Премирование работников осуществляется в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и при условии выполнения показателей эффективности труда.

Порядок установления премии по результатам работы за месяц устанавливается на основе разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны работнику.

К основным показателям эффективности труда работников относятся:

успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

Оценка эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им премии осуществляется соответствующей комиссией, созданной в Учреждении, с участием представительного органа работников.

5. Выплаты социального характера

5.1. Работникам и руководителю учреждения выплачивается 1 раз в течение календарного года материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска) в размере двух должностных окладов.

Управляющий делами Администрации
городского округа г.Уфа Республики
Башкортостан



А.М.Бакиева

Приложение
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
казенного учреждения «Центр учета и
отчетности учреждений по
благоустройству территорий
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан»

Наименование должности	Уровень по профессионально-квалификационным группам	ОКЛАД
1	2	3
Руководитель		22080
Заместитель директора		19872
Главный бухгалтер	ПКГ 4 уровня 2 квалификационный уровень	19872
Начальник отдела, службы	ПКГ 4 уровня 1 квалификационный уровень	14940
Заместитель начальника отдела, службы		14130
Бухгалтер 1 категории, экономист 1 категории, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности 1 категории	ПКГ 3 уровня 3 квалификационный уровень	13460
Бухгалтер 2 категории, экономист 2 категории, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности 2 категории	ПКГ 3 уровня 2 квалификационный уровень	10860
Бухгалтер, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	ПКГ 3 уровня 1 квалификационный уровень	9240
Юрисконсульт 1 категории	ПКГ 3 уровня 3 квалификационный уровень	13460
Юрисконсульт 2 категории	ПКГ 3 уровня 2 квалификационный уровень	10860
Юрисконсульт	ПКГ 3 уровня 1 квалификационный уровень	9240

Специалист по кадрам	ПКГ 3 уровня 1 квалификационный уровень	9240
1	2	3
Инженер 1 категории, инженер (специалист) по защите информации 1 категории, инженер-программист (программист) 1 категории	ПКГ 3 уровня 3 квалификационный уровень	13460
Инженер 2 категории, инженер (специалист) по защите информации 2 категории, инженер-программист (программист) 2 категории	ПКГ 3 уровня 2 квалификационный уровень	10860
Инженер, инженер (специалист) по защите информации, инженер-программист (программист)	ПКГ 3 уровня 1 квалификационный уровень	9240
Заведующий хозяйством	ПКГ 2 уровня 2 квалификационный уровень	5430

Регистрационная информация о документе

Администрация ГО г. Уфа РБ

330 от 02.04.2021

Контрольная дата:

Резолюция:

МКУ "Центр информационных технологий"

96-05-00068 от 05.04.2021

Контрольная дата:

Резолюция:

Гайсин Руслан Раилевич

Ильясов Евгений Ильдарович
В работу



Управление коммунальн. хозяйства и благоустройства

86-05-00077 от 05.04.2021

Контрольная дата:

Резолюция:

Хамитов Рустем Нильевич

Каюмова Гузель Тагировна

