



Администрация города Благовещенска
Амурской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02.06.2021

2024

№ _____

г. Благовещенск

О внесении изменений в постановление администрации города Благовещенска от 20.05.2015 № 1996 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МУ «БГАЖЦ»

На основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с постановлением администрации города Благовещенска от 26.12.2011 г. № 5998 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» в целях упорядочения системы оплаты труда работников

п о с т а н о в л я ю:

1. Внести в постановление администрации города Благовещенска от 20.05.2015 г. № 1996 «Об утверждении положения об оплате труда работников МУ «БГАЖЦ» (в редакции от 03.11.2020 №3820) следующие изменения:

1.1. в названии постановления слова «МУ» заменить словами «МКУ»;

1.2. приложение к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Главному распорядителю бюджетных средств принять меры по недопущению превышения доведенных лимитов бюджетных ассигнований на текущий финансовый год при реализации настоящего постановления.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит размещению в официальном сетевом издании pra.admblag.ru.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра города Благовещенска Ноженкина М.С.

Мэр города Благовещенска

О.Г.Имамеев

Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Благовещенский городской архивный и жилищный центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Благовещенский городской архивный и жилищный центр» (далее - Положение) определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Благовещенский городской архивный и жилищный центр» (далее - учреждения) устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Амурской области и нормативными правовыми актами администрации города Благовещенска, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением, и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения определяются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (в соответствии с приложением к настоящему Положению).

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения после согласования с главным распорядителем бюджетных средств и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, положением об оплате труда работников учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области и администрации города Благовещенска.

2.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере и производится в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время или при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),

устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

а) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ;

б) за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) работникам за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором;

2.3.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

2.3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения к заработной плате работников районного коэффициента - 30% и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока выплачивается в размере 30% с первого дня работы при условии проживания в указанных районах не менее 5 лет.

2.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, положением об оплате труда работников учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с

трудовым законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работнику могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

3.3. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), так и в абсолютном размере.

3.4. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены надбавки:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть установлены по результатам работы за месяц, квартал, год.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

3.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3.8. В положении об оплате труда учреждения устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

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

4.4. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения определяется трудовым договором.

4.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств по согласованию с управлением экономического развития и инвестиций администрации города Благовещенска.

4.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру руководителем учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

4.7. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области.

4.9. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

премия по итогам работы (за месяц или квартал, год);

единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;

за наличие ученой степени, почетных званий.

4.10. Размер премиальных выплат по итогам работы, критерии премирования устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.11. Премия по итогам работы (за месяц или квартал, год) и единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий

выплачиваются в порядке, установленном в приложении № 3 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, утвержденному постановлением администрации города Благовещенска от 26 декабря 2011 г. № 5998.

4.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3 и определяется главным распорядителем средств городского бюджета, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в размере, не превышающем размера, который установлен настоящим пунктом.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзаце первом настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, включенного в перечень, утвержденный постановлением администрации города. Предельный уровень соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, включенных в указанный перечень, устанавливается постановлением администрации города по предложению главного распорядителя бюджетных средств, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и по согласованию с курирующим заместителем мэра города.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год. Определение размеров среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

5. Формирование фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований городского бюджета на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

5.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40 процентов.

5.3. Основной персонал учреждения: начальник отдела, заместитель начальника, главный специалист, ведущий специалист.

Административно-управленческий персонал учреждения: директор учреждения, заместитель директора, главный бухгалтер.

5.4. При формировании фонда оплаты труда сверх сумм, направляемых на выплаты должностных окладов (12 должностных окладов в год) работникам учреждения, предусматриваются в расчете на год стимулирующие и компенсационные выплаты (за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) в размере 41,9 оклада (должностных окладов) и материальная помощь в размере 2 оклада (должностных окладов).

На указанные выплаты (кроме материальной помощи) начисляется районный коэффициент и надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока.

6. Материальная помощь

6.1. При уходе в ежегодный отпуск из фонда оплаты труда работникам учреждения производится единовременная материальная помощь - в размере двух должностных окладов.

6.2. Порядок и размеры выплат материальной помощи предусматриваются в коллективном договоре.

6.3. На материальную помощь не начисляются районный коэффициент и надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока.

7. О порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

7.2. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Материальная помощь выплачивается в случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение

имущества, авария газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с необходимостью оказания высокотехнологичной медицинской помощи на территории Российской Федерации в соответствии с приказами министерства здравоохранения Российской Федерации и Амурской области работнику или члену его семьи (отцу, матери, жене, мужу, детям) за счет всех источников финансирования - в размере до 30000 рублей; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - однократно.

7.4. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом муниципальным учреждением.

7.5. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю муниципального учреждения - главный распорядитель средств городского бюджета на основании письменного заявления руководителя муниципального учреждения.

7.6. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

к государственным праздникам, установленным законодательством Российской Федерации, - ко Дню защитника Отечества и Международному женскому дню - в размере до 3000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

7.7. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального учреждения, а руководителю муниципального учреждения - главный распорядитель бюджетных средств.

Размер премии работникам муниципального учреждения определяется приказом руководителя муниципального учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Размер премии руководителю муниципального учреждения определяется нормативным правовым актом главного распорядителя бюджетных средств в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

7.8. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Приложение к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Благовещенский городской архивный и жилищный центр»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального казенного учреждения «Благовещенский городской архивный и жилищный центр»

п/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер окладов, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
1	4 квалификационный уровень	Ведущий специалист	6928,0
2	5 квалификационный уровень	Главный специалист	7535,0
3	5 квалификационный уровень	Заместитель начальника отдела	7867,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
1	1 квалификационный уровень	Начальник отдела	8411,0