



Администрация города Славгорода Алтайского края

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.10. 2021

№ 954

г. Славгород

Об утверждении Положения об  
оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения «Комфорт»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и согласно постановлению администрации г.Славгорода Алтайского края от 03.09.2021 № 815 «О создании муниципального бюджетного учреждения «Комфорт» постановляю :

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комфорт» (прилагается).
2. Настоящее постановление обнародовать на официальном сайте администрации города Славгорода.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Кравцова В.Н.

Глава города

Л.В. Подгора

Положение  
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комфорт»

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комфорт» (далее МБУ «Комфорт») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 N 375 "О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета" (далее - "Постановление об оплате труда"), и определяет систему оплаты труда работников МБУ «Комфорт», в том числе:

- условия установления оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы;
- порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия выплаты материальной помощи.

2. Штатное расписание МБУ «Комфорт» утверждается руководителем, согласовывается с учредителем и включает в себя все должности работников учреждения.

Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований муниципального бюджета, направляемых на выплату заработной платы работникам, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Оклад (должностной оклад) или ставка заработной платы работников для расчета фонда оплаты труда организации определяется в соответствии с размерами, утвержденными Постановлением об оплате труда, с учетом предельного повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам.

5. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), а также выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных").

**Раздел 2. Система оплаты труда работников**

6. Оплата труда работников состоит из:

- оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы;

- повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера.

## **2.1. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы**

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с минимальными утвержденными в Постановлении об оплате труда, с учетом повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам (Приложение N 1).

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание организации, путем применения к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы.

8. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, которые применяются при исчислении размера компенсационных, стимулирующих и иных выплат, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам указывается в трудовом договоре с работником.

9. В случае изменения минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных в Положении об оплате труда, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, утвержденные Приложением N 1, подлежат соответствующему изменению на основании нормативных правовых актов муниципального образования.

## **2.2. Порядок применения персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы**

10. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников может применяться персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в соответствии с критериями, указанными в Приложении N 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения и в отношении каждого конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок не более одного года, отменяется по истечении срока, на который он был установлен.

Персональный повышающий коэффициент может быть отменен в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником заданий руководителя.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, которые применяются при исчислении размера компенсационных, стимулирующих и иных выплат, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работникам, не может превышать 4,0.

### **2.3. Виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера и критерии их установления**

11. С учетом условий труда работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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);
- персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края и муниципального образования.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда организации.

12. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера указанных выплат работодатель организует проведение специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится, за исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации, Алтайского края, муниципального образования предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

12.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

13. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие виды выплат:

- оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

- оплата труда при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;
- оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- оплата труда работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни, производится в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
- оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

14. В случае если месячная заработная плата работников без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), а также выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), а также выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и установленным минимальным размером оплаты труда.

#### **2.4. Виды, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера и критерии их установления**

15. Работникам могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- выплата за наличие ученой степени (соответствующей профилю деятельности организации), почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам);
- иные выплаты.

Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, конкретизируются в трудовых договорах работников, выплачиваются на основании приказа организации.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

15.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загрузки, от выполнения работником срочных, особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты устанавливается в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности организации по оказанию муниципальных услуг в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в размере не более 75%.

Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена. По решению руководителя учреждения выплата может быть отменена при уменьшении объема работ, за которые выплата была установлена.

15.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается за надлежащее выполнение порученной работы, осуществляется в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности организации по оказанию муниципальных услуг в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в размере не более 75%.

15.3. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в следующих размерах:

Стаж работы (в годах)	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 до 5	10
от 5 до 10	15
от 10 до 15	20
свыше 15	30

В стаж работы, дающий право на выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы в данном учреждении в учреждениях (организациях) аналогичного профиля.

Выплата за выслугу лет начисляется за время, фактически отработанное в календарном месяце с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой выплаты. В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения трудовых обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы, когда за ним сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за выслугу лет, выплачиваемой работникам, возлагается на инспектора по кадрам. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения выплаты за выслугу лет или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законодательством порядке.

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по основному месту работы.

15.4. При наличии у работника ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, или почетного звания заслуженного работника отрасли ему устанавливается выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере:

– за наличие ученой степени кандидата наук - 8%, но не более 3000 рублей в месяц;

– за наличие ученой степени доктора наук - 16%, но не более 7000 рублей в месяц;

– за наличие у работника организации почетного звания заслуженного работника отрасли - до 30%.

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работнику только по основной работе со дня присвоения. При наличии у работника двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований.

15.5. Премирование работников организаций по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда, и максимальными размерами не ограничивается.

Премияльная выплата по итогам работы назначается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода. Премия выплачивается одновременно с заработной платой с учетом фактически отработанного работником времени.

15.6. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

- в связи с профессиональным праздником;
- в связи с юбилейными датами.

Размер единовременных (разовых) премий работнику не может превышать 3 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год.

### **Раздел III. Порядок и условия оплаты труда и осуществления иных выплат руководителю**

16. Зарплата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя устанавливается в размере от 1 до 3.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматриваются не чаще 1 раза в год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников (таблица 1).

Таблица 1

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения (организации) и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5
801 и более	до 6

Под фактической численностью работников учреждения (организации) необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников и руководителя учреждения (организации) определяется в соответствии с п. 20 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Выполнение руководителем учреждения (организации) работы по совместительству допускается только после разрешения Учредителя. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (организации) (по которой осуществляется работа по совместительству).

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

18. Показатели отнесения руководителя учреждения к группе по оплате труда и установления ему выплат стимулирующего характера:

Руководителю учреждения устанавливается оклад на основании показателей отнесения руководителей учреждений (организаций) к группе по оплате труда:

Группа по оплате труда руководителю	Численность работников учреждения (чел)	площадь убираемой территории (тыс.м2)	Площадь обслуживания городских территорий (тыс.м2)	Оклад (руб.)
I группа	до 800	до 90 000	до 30 000	16110,00
II группа	до 400	до 80 000	до 25 000	12479,00
III группа	до 150	до 70 000	до 20 000	11555,00
IV группа	до 70	до 60 000	до 15 000	10839,00
V группа	до 30	до 50 000	до 10 000	10169,00



**Размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы по профессиональным квалификационным  
группам должностей работников МБУ «Комфорт»**

N п/п	Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом предельного повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам (руб.)
1	2	3	4	5
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих				
1.	Первого уровня	2044	до 1,22	2493
2.	Второго уровня (Инспектор по кадрам, мастер, механик)	2244	до 1,96	4399
3.	Третьего уровня	2492	до 2,06	5134
4.	Четвертого уровня	4405	до 2,01	8855
Общепрофессиональные профессии рабочих				
5.	Первого уровня (рабочий по благоустройству, уборщик служебных помещений)	1966	до 1,09	2143
6.	Второго уровня (водитель автомобиля, машинист автогрейдера, тракторист, водитель погрузчика)	2244	до 1,96	4399

**Критерии установления персонального повышающего коэффициента  
специалистам и служащим МБУ «Комфорт»**

Размер персонального повышающего коэффициента специалистам и служащим устанавливается на основании следующих критериев:

Критерии	Максимальный размер
1	2
<u>Мастер, механик, инспектор по кадрам</u>	
Уровень профессиональной подготовки	
Образование (определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании):	
среднее профессиональное образование	до 0,6
высшее профессиональное образование	до 1
Сложность и важность выполняемых работ, в том числе:	до 1
Оперативность выполнения срочных заданий	
Самостоятельность и ответственность при выполнении работ, в том числе:	до 1
самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	
инициативность в выполнении заданий руководителя	

**Критерии  
установления персонального повышающего коэффициента  
работникам из числа обслуживающего персонала**

Размер персонального повышающего коэффициента работникам из числа обслуживающего персонала устанавливается на основании следующих критериев:

Критерии	Максимальный размер
<u>Водитель автомобиля, рабочий по благоустройству, уборщик служебных помещений</u>	
Сложность и важность выполняемых работ	до 2
Полное и оперативное выполнение срочных заданий	до 1