

Положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных
учреждений городского округа Химки Московской области
в сфере дорожного хозяйства и благоустройства

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа Химки Московской области в сфере дорожного хозяйства и благоустройства (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с требованиями нормативных правовых актов органов государственной власти, органов местного самоуправления городского округа Химки Московской области (далее – городской округ Химки).

1.3. Используемые термины и сокращения:

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при выполнении работ сверхурочно, работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Стимулирующие выплаты - виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение работников за выполненную работу.

Социальные выплаты – выплаты работнику, которые не зависят от количества и качества труда, и являются материальной поддержкой для работника в связи с особыми обстоятельствами.

1.4. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада (тарифной ставки), компенсационных

и стимулирующих выплат, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.5. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения, установление и порядок расчёта размеров должностных окладов работников Учреждения, компенсационных, стимулирующих выплат, а также социальных выплат.

1.6. Оплата труда работникам Учреждения производится по всем видам выплат за счёт средств, выделяемых Учреждению из бюджета городского округа Химки в виде субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания (далее - средства бюджета) и за счёт средств, полученных Учреждением от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, в пределах и на условиях, установленных Положением об оказании платных услуг Учреждения.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждения, включая размер должностного оклада (тарифной ставки), выплат стимулирующего, компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником Учреждения.

1.8. Директор Учреждения заключает трудовые договоры с работниками Учреждения, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера.

1.9. Величина предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей) составляет 8.

2. Установление должностных окладов (тарифных ставок)

2.1. Должностные оклады руководителей и специалистов устанавливаются в размерах, согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.2. Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Тарифные разряды рабочих Учреждения устанавливаются согласно профессиональным стандартам и единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) работ и профессий рабочих.

2.3. Должностные оклады (тарифные ставки) работников Учреждения указываются в штатном расписании Учреждения.

Штатное расписание Учреждения согласовывается с Учредителем Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения ежегодно по состоянию на 1 января текущего финансового года.

Должностные оклады (тарифные ставки) работников Учреждения индексируются в соответствии с трудовым законодательством.

3. Организация суммированного учета рабочего времени

3.1. Работникам, которым по условиям работы в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения установлены сменный или скользящий график работы и не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - год. При этом продолжительность рабочего времени за учётный период не может превышать нормального числа рабочих часов.

3.2. При неполном времени работы в месяце (временная нетрудоспособность, отпуск без сохранения заработной платы и т.п.) из установленных рабочих часов по графику работы вычитаются часы, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

3.3. Объем сверхурочной работы (переработки) определяется по итогам учетного периода. Сверхурочная работа оплачивается за каждый час переработки в соответствии с п. 3.5 настоящего Положения.

Часовая ставка работника в этих случаях определяется путем деления его месячного должностного оклада (тарифной ставки) на среднемесячное количество рабочих часов в учетном периоде. Среднемесячное количество рабочих часов в учетном периоде определяется путем деления нормы рабочего времени на учётный период (год) по производственному календарю на 12 месяцев.

3.4. Время переработки при суммированном учете рабочего времени определяется как разница между фактически отработанным временем (в часах) и нормой рабочего времени (в часах) для конкретного работника.

При расчете фактически отработанного времени (в часах) по таблице учета рабочего времени не учитывается время простоя и рабочее время, приходящееся на праздничные дни.

3.5. В целях определения времени переработки при суммированном учете рабочего времени в норму рабочего времени для конкретного работника не включаются часы отсутствия на рабочем месте в учетном периоде в случаях, предусмотренных законодательством:

- временная нетрудоспособность, отпуск без сохранения заработной платы (часы по графику работы, приходящиеся на дни отсутствия на работе);

- ежегодный оплачиваемый отпуск и другие случаи, когда невозможно оценить количество часов, пропущенных работником, ввиду отсутствия графика его работы на этот период (часы рабочего времени по производственному календарю при 5-ти дневной рабочей неделе, приходящиеся на период отпуска).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В Учреждении применяются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- сверхурочная работа;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда;
- выполнение работ различной квалификации.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (тарифным ставкам) работников, новый оклад (тарифную ставку) не образуют.

4.3. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов должностного оклада (часовой тарифной ставки), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.4. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, с учетом положенных стимулирующих и компенсационных выплат:

- в одинарном дневном размере, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в двойном дневном размере, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, 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.

По желанию работника 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.

4.5.1. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.5.2. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.6. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы относительно отраслевых норм нагрузки и фактически затраченного рабочего времени. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания, объем выплат производится в пределах размера должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности с учетом объема фактически выполняемой работы.

4.7. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Размер повышенной оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 процента от должностного оклада (тарифной ставки), и выплачивается на основании приказа директора Учреждения.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы;
- ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении;
- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
- единовременные стимулирующие выплаты.

Предложения по установлению стимулирующих выплат (за исключением ежемесячной надбавки за стаж работы в учреждении), согласовываются с курирующим заместителем Главы городского округа Химки, начальником управления дорожного хозяйства и благоустройства Администрации городского округа Химки, начальником управления «Аппарат Администрации городского округа и кадровой политики»,

руководителем муниципального казенного учреждения городского округа Химки, осуществляющего функции по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в сфере благоустройства, жилищно-коммунального и дорожного хозяйства.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются и выплачиваются работникам Учреждения приказом директора Учреждения, директору Учреждения – приказом Учредителя Учреждения.

5.1.1. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы директору Учреждения устанавливается в размере до 180 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за сложность, напряжённость и специальный режим работы иным работникам Учреждения устанавливается в размере от 10 до 150 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Ежемесячная надбавка за сложность, напряжённость и специальный режим работы устанавливается на текущий год по 31 декабря, в пределах выделенного на эти цели средств фонда оплаты труда и выплачивается ежемесячно в срок выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

В зимний период работы с 01 ноября по 31 марта ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается в повышенном размере для трактористов 5 разряда в размере до 730 процентов тарифной ставки, для уборщиков территории 2 разряда в размере до 410 процентов тарифной ставки, в пределах выделенного на эти цели средств фонда оплаты труда и выплачивается в срок выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

Размер ежемесячной надбавки за сложность, напряжённость и специальный режим работы может быть изменён при изменении условий, сложности, напряжённости и специального режима работы работнику Учреждения - приказом директора Учреждения, директору Учреждения - приказом Учредителя Учреждения, предупредив работника Учреждения и (или) директора Учреждения об изменении существенных условий трудового договора в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.1.2. Размер ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам, проработавшим в учреждении:

от 1 до 5 лет включительно	10 %
от 5 до 10 лет включительно	15 %
от 10 до 15 лет включительно	20 %
свыше 15 лет	30 %

В непрерывный стаж работы в учреждении, дающий право на получение ежемесячной надбавки, включается непрерывная работа в учреждении, в том числе в организациях, существовавших до реорганизации учреждения.

Иностранцам, вынужденным уволиться для оформления документов, стаж непрерывной работы в учреждении сохраняется при

условии, если перерыв между увольнением и приемом составляет не более 30 дней.

При увольнении работника из учреждения стаж непрерывной работы прерывается, и при вторичном трудоустройстве, предыдущий стаж не учитывается, за исключением иностранных работников, указанных в настоящем подпункте.

5.1.3. Для установления работникам премии по итогам работы (месяц, квартал, год) используются следующие критерии оценки условий осуществления профессиональной деятельности с учетом конкретных обстоятельств:

- а) успешное и добросовестное исполнения своих должностных обязанностей;
- б) выполнение с надлежащим качеством дополнительных поручений;
- в) участие работника в решении вопросов, не входящих в его должностные обязанности;
- г) соблюдение сроков исполнения рассмотрения обращений граждан, поступающих в учреждения по «Добродел», «ЕЦУР», «Инцидент», «СКПДИ» и другим информационно-телекоммуникационным системам (качественное выполнение своих обязанностей, отсутствие жалоб);
- д) содержание в исправном состоянии и надлежащем порядке вверенного ему имущества;
- е) повышение производительности труда за счет внедрения новых форм и методов работы;
- ж) проявление инициативы, творчества в решении рассматриваемых вопросов;
- з) рациональное использование материальных ресурсов;
- и) соблюдение работником дисциплины труда;
- к) соблюдение работником правил и норм по охране труда и технике безопасности при выполнении должностных обязанностей;
- л) отсутствие неснятого дисциплинарного взыскания.

5.1.4. Директору Учреждения премия по итогам работы за месяц устанавливается Учредителем Учреждения в размере от 10 до 200 процентов должностного оклада, выплачивается ежемесячно по результатам работы директора Учреждения, с учётом выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения, в пределах выделенного на эти цели средств фонда оплаты труда и выплачивается ежемесячно в срок выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности и критерии оценки эффективности и результативности деятельности директора Учреждения устанавливаются Учредителем Учреждения.

Оценка целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора Учреждения за отчётный период осуществляется Учредителем Учреждения.

Премия по итогам работы (квартал, год) директору Учреждения устанавливается приказом Учредителя Учреждения по итогам работы

Учреждения в отчетный период за фактически отработанное время, и выплачивается из экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств от платной и иной приносящей доход деятельности Учреждения, в пределах и на условиях, установленных Положением об оказании платных услуг Учреждения

5.1.5. Работникам Учреждения премия по итогам работы за месяц устанавливается в размере от 10 до 150 процентов должностного оклада (тарифной ставки), в пределах выделенного на эти цели средств фонда оплаты труда и выплачивается ежемесячно в срок выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

Премия по итогам работы (квартал, год) работникам Учреждения устанавливается по итогам работы в отчетный период за фактически отработанное время, и выплачивается из экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств от платной и иной приносящей доход деятельности Учреждения, в пределах и на условиях, установленных Положением об оказании платных услуг Учреждения.

Выплата премий по итогам работы (месяц, квартал, год) осуществляется с учётом критериев и показателей результатов труда работника, установленных пунктом 5.1.3 настоящего Положения, в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

При невыполнении работниками Учреждения условий и критериев, перечисленных в пункте 5.1.3 настоящего Положения, по итогам работы (месяц, квартал, год) работник может быть полностью или частично лишен премии за тот период работы, в котором допущено нарушение в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения.

5.1.6. Единовременные стимулирующие выплаты могут выплачиваться за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных, сложных, срочных и ответственных работ, участие в проектах к государственным и профессиональным праздникам.

Единовременные стимулирующие выплаты могут устанавливаться директору и (или) работникам Учреждения как в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке), так и в абсолютных значениях.

Единовременные стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах экономии средств за счет средств бюджета городского округа Химки, а также за счет средств от платной и иной приносящей доход деятельности Учреждения, в пределах и на условиях, установленных Положением об оказании платных услуг Учреждения.

6. Социальные выплаты

6.1. При предоставлении работнику и (или) директору Учреждения, за исключением работников, работающих по совместительству или в порядке совмещения, ежегодного основного оплачиваемого отпуска или его части один раз в календарном году выплачивается материальная помощь в размере 2-х должностных окладов (тарифных ставок) согласно штатному расписанию.

6.1.1. В случае разделения работником Учреждения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается в полном объеме к одной из частей отпуска продолжительностью, равной или превышающей 7 календарных дней.

6.1.2. Для расчёта размера материальной помощи принимается размер должностного оклада (тарифной ставки) работника и (или) директора Учреждения, установленный на день выплаты материальной помощи.

6.1.3. Работнику и (или) директору Учреждения в первый год работы и в год увольнения размер материальной помощи определяется пропорционально времени, отработанному в текущем календарном году.

6.1.4. Материальная помощь работнику Учреждения выплачивается на основании приказа директора Учреждения по личному заявлению работника, директору Учреждения на основании приказа Учредителя Учреждения по личному заявлению директора Учреждения.

6.1.5. В случае неиспользования работником и (или) директором Учреждения права на ежегодный основной оплачиваемый отпуск по заявлению работника и (или) директора Учреждения материальная помощь может быть выплачена в другое время отчётного календарного года.

6.1.6. Работникам Учреждения и (или) директору Учреждения, может оказываться (выплачиваться) дополнительная материальная помощь в размере до двух должностных окладов (тарифных ставок), установленных на день её выплаты по занимаемой должности, в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с длительным заболеванием работника и (или) директора Учреждения (ребенка работника в возрасте до 14 лет) или необходимостью проведения дорогостоящей операции для спасения жизни и здоровья;
- в связи с юбилейными датами (50, 55 (для женщин), 60 и последующие десятилетия);
- в связи с достижением стажа в отрасли (25 лет и последующие каждые 5 лет);
- в случае смерти близких родственников.

6.2. Дополнительная материальная помощь выплачивается в пределах экономии средств фонда оплаты труда Учреждения и за счёт средств, полученных Учреждением от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, в пределах и на условиях, установленных Положением об оказании платных услуг Учреждения.

6.2.1. Решение об оказании (выплате) и размерах дополнительной материальной помощи работникам Учреждения принимается директором Учреждения на основании письменного заявления работника при предоставлении документов, подтверждающих наличие основания для выплаты, при наличии финансовых возможностей Учреждения, и оформляется приказом директора Учреждения.

6.2.2. Решение об оказании (выплате) и размерах дополнительной материальной помощи директору Учреждения принимается Учредителем Учреждения на основании письменного заявления директора Учреждения при предоставлении документов, подтверждающих наличие основания для выплаты, при наличии финансовых возможностей Учреждения, и оформляется приказом Учредителя Учреждения.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется за счёт средств бюджета городского округа Химки на основании штатной численности и должностных окладов штатного расписания на предстоящий год и включает в себя (из расчета на 1 штатную единицу в год):

- 12 должностных окладов (тарифных ставок);
- ежемесячную надбавку за сложность, напряженность и специальный режим работы – 14 должностных окладов (тарифных ставок);
- ежемесячную надбавку за сложность, напряженность и специальный режим работы в зимний период трактористам 5 разряда – 47 должностных окладов (тарифных ставок), уборщикам территории 2 разряда – 30 должностных окладов (тарифных ставок);
- ежемесячную надбавку за стаж работы в учреждении – 2 должностных оклада (тарифных ставки);
- премию по итогам работы (месяц, квартал, год) – 12 должностных окладов (тарифных ставок);
- выплаты компенсационного характера – 2 должностных оклада (тарифных ставки);
- материальную помощь – 2 должностных оклада (тарифных ставки).

8. Заключительные положения

8.1. Изменения в настоящее Положение вносятся постановлением Администрации городского округа Химки и доводятся до сведения всех работников Учреждения.