



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТУПИНО
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.02.2018 № 218-п

г. Ступино

(в редакции постановлений администрации городского округа Ступино Московской области от 01.03.2018 № 512-п, от 10.04.2018 № 1088-п, от 15.05.2018 № 1574-п, от 03.07.2018 № 2249-п, от 25.01.2019 № 170-п, от 11.01.2021 № 10-п, от 22.04.2021 № 1062-п, от 21.05.2021 № 1298-п, от 28.01.2022 № 189-п, от 17.01.2023 № 87-п, от 16.02.2023 № 442-п, от 12.01.2024 № 74-п, от 31.01.2024 № 467-п, от 19.02.2024 № 751-п, от 26.02.2024 № 867-п, от 02.05.2024 № 1927-п, от 28.11.2024 № 6053)

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба муниципальных учреждений» городского округа Ступино Московской области

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Законом Московской области от 03.05.2007 № 60/2007-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области, руководителя и главного бухгалтера территориального фонда обязательного медицинского страхования Московской области», Законом Московской области от 01 июня 2007 г. №73/2007-ОЗ «О тарифной ставке первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Московской области».

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно – эксплуатационная служба муниципальных учреждений» городского округа Ступино Московской области (Приложение).

2. Директору муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба муниципальных учреждений» городского округа Ступино Московской области Елецкому С.В. принять к руководству настоящее Положение.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа Ступино Разину И.М.

Глава городского округа Ступино
Московской области

В.Н. Назарова

Приложение
к постановлению администрации
городского округа Ступино
Московской области
от 01.02.2018 № 218-п

Положение
о системе оплаты труда работников муниципального казенного
учреждения «Хозяйственно – эксплуатационная служба
муниципальных учреждений» городского округа Ступино
Московской области

Настоящее положение разработано в соответствии с Гражданским Кодексом, статьями 135, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Законом Московской области от 03.05.2007 № 60/2007-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области, руководителя и главного бухгалтера территориального фонда обязательного медицинского страхования Московской области», Законом Московской области от 01 июня 2007 № 73/2007-ОЗ «О тарифной ставке первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Московской области».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба муниципальных учреждений» городского округа Ступино Московской области (далее – МКУ ХЭС МУ).

1.2. Для целей настоящего Положения используются следующие определения:

Работодатель – муниципальное казенное учреждение «Хозяйственно-эксплуатационная служба муниципальных учреждений» городского округа Ступино Московской области.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.

Директор учреждения – руководитель учреждения, единоличный исполнительный орган учреждения.

1.3. Заработная плата работников МКУ ХЭС МУ включает в себя должностной оклад (тарифную ставку), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Работодатель вправе устанавливать новые виды доплат и иных стимулирующих выплат путем внесения изменений в положение о системе оплаты труда. Указанные выплаты, надбавки, а также премии выплачиваются работникам в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Положением, Положением о порядке установления компенсационных надбавок, поощрения

сотрудникам и Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, утвержденными нормативно-правовыми документами МКУ ХЭС МУ.

1.4. Должностной оклад Руководителя Учреждения устанавливается распоряжением администрации городского округа Ступино Московской области.

1.5. Наименование должностей работников Учреждения, квалификационные характеристики которых включены в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС).

1.6. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности и профессии работников Учреждения.

1.7. Наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

1.8. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2. Основные понятия

2.1. Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты

компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

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

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам организации с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда организации.

2.2. Оплата труда работников МКУ ХЭС МУ состоит из должностного оклада (тарифной ставки) компенсационных, стимулирующих, социальных выплат.

2.3. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.4. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

3. Система оплаты труда, источники и порядок формирования фонда оплаты труда

3.1. Финансирование расходов на заработную плату работников МКУ ХЭС МУ осуществляется за счет средств бюджета городского округа Ступино Московской области. Расходы на заработную плату входят в состав защищенных

статей и устанавливаются нормативным правовым актом городского округа Ступино Московской области о бюджете.

3.2. Штатное расписание согласовывается с Учредителем, путем издания нормативного акта о согласовании штатного расписания и утверждается приказом директора Учреждения.

3.3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- систем нормирования труда, определяемых Работодателем 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;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера.

3.4. Заработная плата распределяется по следующим группам работников МКУ ХЭС МУ:

- оплата труда руководителей и специалистов;

- оплата труда работников общеотраслевых должностей;

- оплата труда водителей;

- оплата труда младшего обслуживающего персонала.

3.5. Должностной оклад (тарифная ставка), заработной платы работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

3.6. Положение об оплате труда в Учреждении устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом Учреждения.

3.7. При планировании фонда оплаты труда работников Учреждения на очередной финансовый год, дополнительно к средствам на выплату должностных окладов работникам Учреждения, в соответствии со штатным расписанием, предусматриваются средства на выплату (в расчете на одного работника),

закрепленными локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с трудовым коллективом МКУ ХЭС МУ.

3.8. Заработная плата выплачивается исключительно в денежной форме. Эквивалентом денежного содержания не может быть стоимость предоставляемых бесплатно товаров, продуктов и услуг, ценных бумаг и иных предметов.

3.9. Изменения в системе заработной платы работников МКУ ХЭС МУ осуществляются исключительно в форме внесения изменений и дополнений в настоящее Положение.

3.10. При приеме на работу с работниками МКУ ХЭС МУ заключается трудовой договор, в котором указываются оклад, надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.11. Надбавки выплачиваются ежемесячно одновременно с должностным окладом (тарифной ставкой). Ежемесячные надбавки выплачиваются со дня, следующего за днем возникновения права на назначение или изменение размера соответствующей надбавки.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления размеров надбавок и (или) стажа для назначения надбавки за выслугу лет рассматриваются в установленном законодательством порядке.

3.12 Фонд оплаты труда на содержание работников Учреждения формируется с учетом средств на выплату (в расчете на календарный год) по каждой занимаемой должности:

- 12 должностных окладов;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за сложность, напряженность и специальный режим работы в размере 12 должностных окладов;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет в размере 4,0 должностных окладов;
- ежемесячная премия по результатам работы в размере 9,0 должностных окладов;
- материальная помощь в размере 2 должностных окладов.

3.13. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет в процентном отношении к должностному окладу, %
от 1 до 3 полных лет	10
от 3 до 6 полных лет	15

от 6 до 9 полных лет	20
от 9 до 12 полных лет	25
свыше 12 полных лет	30

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа Директора учреждения по предоставлению, созданной в учреждении комиссии по установлению надбавок за стаж работы.

Исчисление стажа, дающего право на получение надбавки к должностному окладу за выслугу лет, осуществляется путем суммирования стажа работы в организациях с аналогичными видами деятельности и стажа работы в МКУ ХЭС МУ.

4. Порядок определения и предоставления оплаты труда

4.1. Для оплаты труда применяются должностные оклады, гарантирующие работникам оплату при выполнении ими трудовых обязанностей в соответствующем расчетном периоде.

4.2. Размер месячного должностного оклада работника МКУ ХЭС МУ определяется в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием.

4.3. Должностные оклады по должностям работников МКУ ХЭС МУ устанавливаются в следующих размерах:

№ п\п	Наименование должностей работников	Коэффициент	Должностной оклад работников (руб)
1	Директор	4,0	38 028,00
2	Заместитель директора	3,7	35 175,90
3	Начальник отдела информационных технологий	3,7	35 175,90
4	Начальник гаража	3,2	30 422,40
5	Механик	3,0	28 521,00
6	Главный специалист отдела информационных технологий	3,0	28 521,00
7	Главный специалист	3,0	28 521,00
8	Водитель автомобиля 1 группы	2,9	27 570,30
9	Водитель автомобиля 2 группы	2,7	25 668,90
10	Водитель автобуса	2,7	25 668,90
11	Водитель автомобиля	2,5	23 767,50
12	Эксперт отдела информационных технологий	2,5	23 767,50
13	Эксперт	2,5	23 767,50
14	Специалист по подбору персонала	2,5	23 767,50
15	Медицинская сестра	2,2	20 915,40
16	Инспектор	2,0	19 014,00
17	Инженер	2,0	19 014,00

18	Специалист по охране труда	2,0	19 014,00
19	Документовед	2,0	19 014,00
20	Рабочий по комплексному обслуживанию территорий	1,9	18 063,30
21	Диспетчер	1,7	16 161,90
22	Контролер контрольно-пропускного пункта	1,6	15 211,20
23	Слесарь по ремонту автомобилей	1,5	14 260,50
24	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,1	10 457,70
25	Сторож - вахтер	1,1	10 457,70
26	Дворник	1,0	9 507,00
27	Гардеробщик	1,0	9 507,00
28	Уборщица	1,0	9 507,00

5. Определение компенсационных доплат

В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных доплат:

5.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормативных:

5.1.1. работникам, занятым на работах с особым условием труда устанавливаются доплаты:

-за работу с вредными и тяжёлыми условиями работы.

Установление указанной доплаты производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер доплаты работникам зависит от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

5.2. Доплаты за дополнительную работу включают в себя:

5.2.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников:

-за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

-за выполнение, наряду со своей основной работой, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ;

5.2.2. Доплаты водителям автомобиля:

- за особые условия труда (безаварийность, ненормированный рабочий день);

- за классность (категорийность на управление транспортным средством).

5.2.3. Доплата сторожам-вахтерам:

- за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки.

5.2.4. Доплата контролерам контрольно-пропускного пункта:

-за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки (части должностного оклада за час работы в ночное время).

5.2.5. Директору МКУ ХЭС МУ:

-за увеличение объёма выполняемых работ, напряжённость и интенсивность выполняемых работ, увеличение объёма работ по основной должности, расширение зон обслуживания.

Размер компенсационных и стимулирующих выплат Директору учреждения устанавливается учредителем и утверждается распоряжением администрации городского округа Ступино Московской области.

5.2.6. Доплата за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни (работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени) производится в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3. Все доплаты устанавливаются в пределах бюджетных финансовых средств, направляемых на оплату труда.

5.4. Конкретный размер доплат определяется на основании локальных нормативных актов Учреждения по согласованию с трудовым коллективом МКУ ХЭС МУ.

6. Определение стимулирующих выплат

6.1 Доплаты и надбавки стимулирующего характера назначаются руководителем Учреждения на основании локальных нормативных актов Учреждения по согласованию с трудовым коллективом МКУ ХЭС МУ.

6.2. В учреждении устанавливаются следующие надбавки стимулирующего характера:

6.2.1. Надбавки за качество работы:

- за высокую результативность и эффективность выполняемой работы;
- за сложность и трудоёмкость выполняемых работ;
- за напряжённость и интенсивность выполняемой работы;
- за особые условия труда.

6.2.2. Надбавки стимулирующего характера водителям:

- за ненормированный рабочий день;
- за напряжённость труда;
- за хорошее содержание транспортного средства.

Все доплаты устанавливаются в пределах бюджетных финансовых средств, направляемых на оплату труда.

Конкретный размер доплат определяется на основании локальных нормативных актов Учреждения по согласованию с трудовым коллективом МКУ ХЭС МУ.

6.3. Ежемесячная надбавка за особые условия труда Директору и работникам учреждения устанавливается в пределах средств, предусмотренных на содержание учреждения в размере от 1% до 100% от должностного оклада.

6.4. Ежемесячное денежное поощрение Директору и работникам учреждения устанавливается персонально с учетом выполнения должностных обязанностей по результатам работы за высокие достижения в труде до 70% от должностного оклада.

6.5. Ежемесячное денежное поощрение сотрудникам отдела информационных технологий устанавливается персонально Директором с учетом выполнения должностных обязанностей по результатам работы до 155% от должностного оклада».

7. Определение единовременных вознаграждений

7.1. Единовременным вознаграждением является поощрение за инициативы и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную, продолжительную и безупречную работу, к юбилейным и праздничным датам.

Директору и работникам МКУ ХЭС МУ могут выплачиваться премии к юбилейным датам (35, 40, 45, 50, 55, 60, 65-летию и далее каждые последующие 5 лет).

Единовременное вознаграждение выплачивается при наличии финансовых средств в МКУ ХЭС МУ.

7.2. Результат работы работников оценивается по итогам конкретного мероприятия:

- за осуществление подвоза учащихся муниципальных образовательных учреждений городского округа Ступино Московской области к месту учебы и обратно;
- за успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей;
- за проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МКУ ХЭС МУ;
- за участие в выполнении особо важных работ, мероприятий;
- за досрочное и качественное выполнение порученного объема работ.

7.3. Премии начисляются всем работникам, состоящим в штате учреждения, но не более 1,5 кратном размере от должностного оклада и

распределяются дифференцированно в соответствии с личным вкладом каждого работника учреждения.

Конкретный размер единовременного вознаграждения определяется на основании локальных нормативных актов Учреждения по согласованию с трудовым коллективом МКУ ХЭС МУ».

8. Определение социальных выплат

8.1. К социальным выплатам относятся:

- а) материальная помощь;
- б) иные выплаты социального характера, установленные действующим законодательством.

8.2. Работникам МКУ ХЭС МУ выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов в год. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки результатов труда указанных лиц. Для расчета размера материальной помощи принимается размер должностного оклада, установленный на месяц выплаты материальной помощи.

8.3. Работникам МКУ ХЭС МУ, не отработавшим полного календарного года, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному в этом году времени.

8.4. Директору Учреждения единовременная денежная выплата производится в соответствии с Положением о порядке предоставления единовременной денежной выплаты руководителям муниципальных казенных учреждений городского округа Ступино Московской области, утвержденным постановлением администрации городского округа Ступино Московской области от 28.10.2024 № 5413-п.

9. Ответственность работодателя

За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

10. Заключительные положения

9.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

9.3. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.