

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

06.12.2017

г. Ставрополь

№ 2319

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Трансигнал»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Ставрополя от 05.11.2014 № 3703 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя»

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Трансигнал» согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования в газете «Вечерний Ставрополь».

3. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации города Ставрополя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации города Ставрополя Мясоедова А.А.

Исполняющий полномочия  
главы города Ставрополя  
первый заместитель главы  
администрации города Ставрополя

А.А. Мясоедов

## Приложение

к постановлению  
администрации города Ставрополя  
от 06.12.2017 № 2319

### ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Трансигнал»

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Трансигнал» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Ставрополя от 05.11.2014 № 3703 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя» и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Трансигнал» (далее – учреждение), финансируемого за счет средств бюджета города Ставрополя.

2. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3. 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;

профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников учреждения.

4. Заработная плата работников учреждения состоит:

из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – должностной оклад);

из выплат компенсационного характера;

из выплат стимулирующего характера.

5. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения

руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в размерах, не превышающих рекомендуемые размеры должностных окладов работников учреждения, приведенные в приложении к настоящему Положению.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения к должностным окладам работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в виде надбавок, доплат к должностным окладам.

7. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

8. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

9. Выплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни):

1) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

3) за работу в ночное время (с 22 час. 00 мин. до 06 час. 00 мин.) - 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;

4) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада;

если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени – в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада.

По желанию работника учреждения, 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.

10. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, коллективным договором учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

11. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам в виде надбавок (премий) и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

12. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за особые условия труда (интенсивность и напряженность работы) работникам учреждения – до 100 процентов должностного оклада.

Условия, порядок и критерии выплаты надбавки за особые условия труда определяются коллективным договором учреждения.

13. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения в размере до 100 процентов должностного оклада.

Условия, порядок и критерии выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются коллективным договором учреждения.

К основным критериям оценки эффективности труда работников учреждения относятся добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей, профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций.

14. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачиваются к должностным окладам работников учреждения в следующих размерах

от должностного оклада:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 10 лет – 10 процентов;

от 10 до 20 лет – 15 процентов;

свыше 20 лет – 20 процентов.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению созданной в учреждении комиссии по установлению трудового стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет к должностному окладу (ставке) работника учреждения.

15. Премияльные выплаты по итогам работы:

1) премия по итогам работы за месяц устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада;

2) премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в размере до двух должностных окладов за счет экономии фонда оплаты труда.

Работникам учреждения выплачивается единовременное денежное вознаграждение (премия) за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года за счет экономии фонда оплаты труда.

Условия, порядок и критерии премирования определяются коллективным договором учреждения.

16. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с руководителем комитета городского хозяйства администрации города Ставрополя (далее соответственно – комитет, руководитель комитета) и включает в себя все должности работников учреждения.

17. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии, поступившей учреждению из бюджета города Ставрополя в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

18. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, особенностей деятельности и значимости учреждения.

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

19. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 3, 6, 7, 8, 9 настоящего Положения.

20. Руководитель комитета устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется приказом руководителя комитета в кратности от 1 до 3. Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению комитета с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя. В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами администрации города Ставрополя.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения комитет должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, предусмотренного абзацем вторым настоящего пункта, в случае достижения всех показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя и получения в течение календарного года выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

21. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты

труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнением работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания муниципальных услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Заместитель главы  
администрации города Ставрополя

Т.В. Савельева

## Приложение

к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения «Трансигнал»

### РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ должностных окладов работников муниципального бюджетного учреждения «Трансигнал»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Рекомендуемый должностной оклад, (руб.)
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	уборщик производственных помещений	7500,00
	слесарь – электрик по ремонту электрооборудования	7500,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	слесарь	12176,00
	дорожный рабочий	12176,00
2 квалификационный уровень	водитель автомобиля	13069,00
	электромонтер	13069,00
	электрогазосварщик	13069,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	11500,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	диспетчер	12176,00
2 квалификационный уровень	заведующий складом	13388,00
4 квалификационный уровень	мастер	16511,00
	механик	16511,00
5 квалификационный уровень	начальник участка дорожных знаков и дорожной разметки	18679,00



	начальник участка содержания и модернизации светофорных объектов	18679,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер	16511,00
	экономист	16511,00
	юрисконсульт	16511,00
	специалист по кадрам	16511,00
	контрактный управляющий	16511,00
	инженер-энергетик	16511,00
	инженер	16511,00
	инженер по организации дорожного движения	16511,00
5 квалификационный уровень	главный специалист по организации производства	21038,00