



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

08.02.2023

№ 123

Об утверждении Положения об оплате труда работников прочих муниципальных учреждений городского округа Стрежевой

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе», постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 03.02.2023 № 107 «О создании Муниципального бюджетного учреждения «Управление благоустройства», на основании пункта 24 части 2 статьи 48 Устава Администрации городского округа Стрежевой, решения Городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 09.02.2023 № 04/23, в целях упорядочения условий оплаты труда работников прочих муниципальных учреждений городского округа Стрежевой

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников прочих муниципальных учреждений городского округа Стрежевой согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления городского округа Стрежевой.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Мэра городского округа по экономике.

Мэр городского округа

В.В. Дениченко

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников прочих муниципальных учреждений**  
**городского округа Стрежевой**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников прочих муниципальных учреждений городского округа Стрежевой (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников прочих муниципальных учреждений, включая:

- порядок формирования оплаты труда;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.

1.2. Настоящее Положение является основой для установления оплаты труда работников прочих муниципальных учреждений городского округа Стрежевой в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области. Перечень прочих муниципальных учреждений городского округа Стрежевой (далее - Учреждение) определен в приложении к настоящему Положению.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы в смете Учреждения на соответствующий календарный год, и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Учреждения.

1.4. Зарплата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 18.02.2016 № 112 «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой».

1.5. Зарплата работникам Учреждения выплачивается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным и региональным законодательством на соответствующий год.

1.6. Индексация заработной платы производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**2. Нормативная правовая база, устанавливающая систему оплаты труда**

2.1. Основопологающими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, в соответствии с которыми устанавливается система оплаты труда работников Учреждения, являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации;

2) Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

3) Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

4) Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

5) Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

6) Постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;

7) Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе»;

2.2. Кроме перечисленных нормативных правовых актов при разработке локальных документов по установлению системы оплаты труда Учреждениями могут использоваться действующие методические рекомендации Департамента труда и занятости населения Томской области (в части, не противоречащей действующему законодательству), письма (инструктивные письма) областного и федерального уровня.

### **3. Порядок формирования системы оплаты труда**

3.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Томской области, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

3.2. Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из:  
окладов (должностных окладов);  
выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 27.01.2023 № 69 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений городского округа Стрежевой» 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.

3.4. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Учреждений, устанавливаются в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

#### **4. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера**

4.1. Система стимулирующих выплат работников Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы.

4.2. Фонд стимулирующих выплат Учреждения формируется из следующих источников:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- часть фонда оплаты труда за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

4.3. Фонд стимулирующих выплат направляется на выплаты стимулирующего характера по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности Учреждения и работника (премии и т.д.).

4.4. Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и не образуют новый оклад.

4.5. Работникам Учреждения, занятым по совместительству, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем разделе, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Работникам Учреждения, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем разделе, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

4.6. Оклад (должностной оклад) и выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.7. Работникам Учреждения, занимающим должности (профессии), предусмотренные ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»), отдельные должности, не отнесенные ни к одной профессиональной квалификационной группе (в соответствии с пунктом 1-1 Размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе утвержденных постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе») (далее - общеотраслевые должности специалистов и служащих), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональная надбавка;
- премии.

4.7.1. Персональная надбавка устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, с учетом уровня

профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами. Надбавка устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки устанавливаются коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в котором осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, но не более 6000 рублей.

4.7.2. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности специалистов и служащих, работникам образования устанавливаются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

## **5. Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера**

5.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

в) надбавка за сложность и напряженность;

г) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.4. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются с учетом статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Размер надбавки за сложность и напряженность устанавливается работодателем с учетом сложности, важности и напряженности работы исходя из должностных обязанностей и особого режима работы, вызванного систематическим отклонением по служебной необходимости от установленного режима труда и отдыха, командировками и иными особенностями. Размер

указанной надбавки устанавливается с учетом обеспечения финансовыми средствами.

5.6. К заработной плате работников Учреждения производятся выплаты районного коэффициента в размере 1,7 и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса Российской Федерации. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и до достижения 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50%) с первого дня работы.

5.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или Томской области.

5.8. Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

## **6. Порядок и условия премирования работников**

6.1. Выплаты стимулирующего характера в виде премирования устанавливаются в Учреждении в целях стимулирования работников и поощрения за выполненную работу в Учреждении.

6.2. Критерии, показатели и периодичность премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно с учетом его обеспеченности финансовыми средствами и фиксируются в коллективном договоре или ином локальном акте Учреждения, принимаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, предусматриваются основания для снижения/лишения работников Учреждения премирования.

6.3. Премирование работников Учреждения осуществляется по следующим направлениям:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

Коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, вышеуказанные основания конкретизируются в зависимости от специфики деятельности Учреждения и/или работника.

6.4. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если коллективным договором или иным локальным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

## **7. Материальная помощь**

7.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения оказывается материальная помощь по следующим основаниям:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

К чрезвычайным обстоятельствам, при которых оказывается материальная помощь, относятся обстоятельства и причины, перечень которых должен устанавливаться в локальном акте Учреждения.

7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

Приложение  
к Положению об оплате труда работников  
прочих муниципальных учреждений  
городского округа Стрежевой

Перечень  
прочих муниципальных учреждений городского округа Стрежевой

№ п/п	Наименование учреждения
1.	Муниципальное бюджетное учреждение «Управление благоустройства»