



КЕМЕРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ - КУЗБАСС
НОВОКУЗНЕЦКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОВОКУЗНЕЦКА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28.06.2024 № 164

Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Дирекция ЖКХ» города Новокузнецка

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», постановлением администрации города Новокузнецка от 12.03.2024 №54 «Об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Новокузнецкого городского округа», руководствуясь статьей 40, пунктом 99 части 2 статьи 45 Устава Новокузнецкого городского округа:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дирекция ЖКХ» города Новокузнецка (далее – Положение) согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановления администрации города Новокузнецка:

1) от 10.07.2020 № 159 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дирекция ЖКХ» города Новокузнецка»;

2) от 30.04.2021 № 108 «О внесении изменения в постановление администрации города Новокузнецка от 10.07.2020 № 159 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дирекция ЖКХ» города Новокузнецка».

3. Управлению информационной политики и социальных коммуникаций администрации города Новокузнецка обеспечить официальное опубликование настоящего постановления.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.07.2024 после его официального опубликования.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города по жилищно-коммунальному хозяйству.

Глава города



С.Н. Кузнецов

Приложение
к постановлению администрации
города Новокузнецка
от 28.06.2024 № 164

Примерное положение
об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения «Дирекция ЖКХ» города Новокузнецка

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дирекция ЖКХ» города Новокузнецка (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», пунктом 99 части 2 статьи 45 Устава Новокузнецкого городского округа и иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда, в целях определения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дирекция ЖКХ» города Новокузнецка (далее – Учреждение, работодатель).

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, в том числе положением об оплате труда работников Учреждения, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области - Кузбасса, муниципальными правовыми актами Новокузнецкого городского округа, содержащими нормы трудового права, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; настоящего Положения.

1.2. Условия оплаты труда работников Учреждения включают размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты и иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение к трудовому договору, заключаемые между работодателем и работником Учреждения.

1.3. При выплате заработной платы работнику Учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами,

нормативными актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Заработная плата работника Учреждения предельными максимальными размерами не ограничивается.

1.4. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством и муниципальными правовыми актами Новокузнецкого городского округа.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников Учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.5. Вопросы оплаты труда работников Учреждения, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, муниципальным правовым актам Новокузнецкого городского округа.

2. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- 1) минимальный оклад по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);
- 2) оклад (должностной оклад);
- 3) повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, почетное звание; персональный повышающий коэффициент;
- 4) выплаты стимулирующего характера;
- 5) выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством РФ и настоящим Положением.

2.2. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где:}$$

$$Ор = (О \times К1);$$

ЗП - заработная плата работника, руб.;

О - минимальный оклад по ПКГ, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.3. Размер оклада (должностного оклада) определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.5. Должности, минимальные размеры окладов по ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), оклады (должностные оклады) работников Учреждения приведены в приложении к настоящему Положению.

2.6. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по различным основаниям осуществляется путем их суммирования и умножения на размер оклада (должностного оклада) работника.

2.7. При установлении условий оплаты труда применяется персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в Учреждении и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад (должностной оклад).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В Учреждении применяются следующие виды компенсационных выплат:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время).

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретный размер соответствующих выплат в отношении работников устанавливается в трудовом договоре с учетом данных, отраженных в отчете о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам Учреждения не производятся.

3.5. Согласно постановлению Всероссийского Центрального Совета Профессиональных Союзов от 01.08.1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника Учреждения, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П «По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в связи с жалобой гражданина С.А. Иваниченко».

3.7. Если в течение срока, на который установлены компенсационные выплаты, происходит изменение условий труда работника, являющихся основанием для назначения данных выплат, установленные выплаты могут

быть изменены или отменены с соблюдением норм трудового законодательства и муниципальных правовых актов Новокузнецкого городского округа.

3.8. Компенсационные выплаты учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы, начисляются за фактически отработанное время.

3.9. При увольнении работника компенсационные выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени и выплачиваются при выплате сумм, причитающихся работнику при увольнении.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В Учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах на основании приказа директора Учреждения.

На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30% от фонда оплаты труда учреждения.

На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда.

4.2. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

4.2.1. Назначение и начисление ежемесячной выплаты за непрерывный стаж работ, выслугу лет работникам Учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение выплаты, в следующих размерах:

Выслуга лет	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет в процентах к месячному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2
Свыше 1 года до 5 лет включительно	10
Свыше 5 лет до 10 лет включительно	15
Свыше 10 лет до 15 лет включительно	20
Свыше 15 лет	30

4.2.2. В стаж работы, дающий право на назначение выплаты за выслугу лет, включается:

1) время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления; время работы на государственных и муниципальных предприятиях, в государственных и муниципальных учреждениях;

2) период работы в Учреждении;

3) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоявшим в трудовых отношениях с Учреждением.

4) периоды замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, муниципальных должностей;

5) время обучения работника Учреждения в образовательных организациях, осуществляющих реализацию дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации, программ профессиональной переподготовки), если он работал в Учреждении до приема на обучение;

6) время работы в системе жилищно-коммунального хозяйства.

4.2.3. В стаж работы не включаются:

- периоды отбывания исправительных работ (в том числе по месту работы без лишения свободы) и административного ареста;

- периоды работы (службы), указанные в пункте 4.2.2 настоящего Положения, если имело место увольнение работника по пунктам 5 - 11 статьи 81, пункту 4 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, а также за иные виновные действия, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение с работы.

4.2.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на назначение ежемесячной выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка, а для граждан, уволенных с военной службы в запас или в отставку, - военный билет или другие документы, подтверждающие трудовой стаж работника.

Стаж работы, дающий право на назначение выплаты за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

Комиссия по установлению трудового стажа принимает решение, которое оформляется протоколом заседания комиссии о наличии либо отсутствии у работника стажа работы, дающего право на назначение ежемесячной выплаты за выслугу лет.

Право на назначение ежемесячной выплаты за выслугу лет у работника Учреждения возникает с момента принятия комиссией по установлению трудового стажа решения о наличии у работника стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет.

У вновь поступившего работника, не имеющего стажа работы, право на назначение ежемесячной выплаты за выслугу лет наступает после того, как он отработает в Учреждении один год.

4.2.5. Назначение ежемесячной выплаты за выслугу лет производится на основании приказа директора Учреждения, изданного в соответствии с решением комиссии по установлению трудового стажа.

В случае если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средняя заработная плата, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет средней заработной платы.

Выплата за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета выплаты иных надбавок и выплачивается ежемесячно.

При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Ежемесячная выплата за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется за фактически отработанное время и производится при выплате работнику сумм, причитающихся ему при увольнении.

4.3. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы применяются в целях повышения эффективности и качества труда, роста профессионального мастерства, достижения высокой результативности, усиления заинтересованности каждого работника Учреждения в результатах труда, поощрения работников за своевременное и успешное выполнение порученных мероприятий в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

Конкретный размер выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения ежемесячно в размере не более 75 процентов оклада (должностного оклада).

4.4. С целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения и их поощрения в достижении наилучших результатов работы при выполнении задач, определенных Уставом Учреждения, а также при осуществлении деятельности, приносящей доход, работникам Учреждения выплачивается премия в течение календарного года (месяц, квартал, год) в соответствии с локальными актами Учреждения.

При начислении премии учитывается фактически отработанное работником время в периоде, за который начисляется премия. Если работник отработал данный период не полностью, премия начисляется пропорционально отработанному работником времени.

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты (премии) не выплачиваются (снижаются) за тот месяц, в котором было применено дисциплинарное взыскание.

Конкретный размер снижения стимулирующих выплат (премии) определяется с учетом постановления Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской», в размере, уменьшающем размер месячной заработной платы работника не более чем на 20%.

Премия за месяц, квартал, год выплачивается за счет экономии средств фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности на основании приказа директора Учреждения.

4.4.1. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда в размере до двух окладов (должностных окладов). Критериями для премирования и определения размеров премии являются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей;
- инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- личный вклад работника в обеспечение рабочего процесса и решение поставленных перед Учреждением задач.

4.5. В Учреждении допускается установление иных стимулирующих единовременных выплат, которые производятся работникам Учреждения на основании приказа директора Учреждения в пределах и за счет средств фонда оплаты труда.

4.5.1. В Учреждении допускается установление стимулирующих единовременных выплат, которые производятся работникам Учреждения на основании приказа директора Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- к профессиональным праздникам - в размере не более двух должностных окладов (должностных окладов);
- отдельным работникам Учреждения за выполнение особо важных и ответственных поручений и заданий, за добросовестное отношение к исполнению служебных обязанностей - в размере не более двух должностных окладов;
- в связи с юбилейными датами (50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием), уходом на пенсию по старости - в размере не более двух должностных окладов;
- выплата единовременной помощи в связи со смертью близкого родственника (детей, супруга (супруги), родителей) работника Учреждения, временной нетрудоспособностью в результате длительной болезни и другими непредвиденными случаями - в размере не более двух должностных окладов.

5. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителя директора Учреждения и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливаются учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.3. Должностные оклады заместителя директора Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются директором Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

5.4. Директору Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

5.5. Учредитель вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера директору учреждения в соответствии с утвержденным им положением.

При этом директору учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению учредителя - главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение Учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается директору Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру Учреждения на определенный период времени в течение календарного года (месяца, квартала, года) с учетом важности выполняемой работы, сложности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении и других факторов в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер и не образуют новый должностной оклад.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере до 2.

5.7. Учредитель Учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителя, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения по согласованию с учредителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) Учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах доведенных лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

6.3. Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с настоящим Положением.

Заместитель Главы города
по жилищно-коммунальному хозяйству

А.А.Безгубов



Приложение
к Примерному положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Дирекция ЖКХ» города
Новокузнецка

Должности, минимальные размеры окладов по ПКГ, размеры
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), оклады
(должностные оклады) работников муниципального бюджетного учреждения
«Дирекция ЖКХ» города Новокузнецка»

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по ПКГ, рублей	Повышающий коэффициент К1	Оклад (должностной оклад), руб.
1	2	3	4	5
1.	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
	1-й квалификационный уровень	5 758		
1.1.	Инженер		3,9076	22 500
	4-й квалификационный уровень	6 915		
1.2.	Ведущий специалист		2,0053	13 867
	5-й квалификационный уровень	7 173		
1.3.	Главный специалист		2,4671	17 697
2.	Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			
	1-й квалификационный уровень	7 523		
2.1.	Начальник отдела		3,4593	26 025
2.2.	Заместитель начальника отдела; Заведующий сектором		3,0207	22 725
	2-й квалификационный уровень	10 137		

2.3.	Начальник отдела - главный инженер		3,1764	32 200
2.4.	Заместитель начальника отдела - главного инженера		2,5550	25 900
3.	Профессиональная квалификационная группа второго уровня общеотраслевых профессий рабочих			
1-й квалификационный уровень		5 186		
3.1.	Водитель - автомобиля		2,8706	14 887
3.2	Механик-водитель		3,4124	17 697