



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД ЯРОВОЕ  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЯРОВОЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

28.04.2019

№ 330

г. Яровое

Об утверждении Положения об оплате труда работников хозяйственно-эксплуатационной группы Комитета администрации г. Яровое по образованию

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации города Яровое Алтайского края от 25.04.2018 № 357 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников хозяйственно-эксплуатационной группы Комитета администрации г.Яровое по образованию» (прилагается).
2. Признать утратившим силу постановление администрации города от 30.12.2011 № 1307 «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда работников Хозяйственно-эксплуатационной группы комитета администрации г.Яровое по образованию».
3. Отделу информационных технологий (Колзин Ю.А.) разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации города Яровое Алтайского края.
4. МБУ «Инфоцентр г.Яровое» (Тимохин А.Б.) опубликовать настоящее постановление в «Сборнике муниципальных правовых актов муниципального образования город Яровое Алтайского края».
5. Настоящее постановление вступает в силу с 01.05.2018.
6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по социальным вопросам В.И. Шилова.

Глава города

В.Н. Самобочий

## ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению  
администрации города

от 18.04.2019 № 330

### ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников хозяйственно - эксплуатационной группы  
Комитета администрации г.Яровое по образованию

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Комитета администрации г.Яровое по образованию (далее - "Положение") разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации города Яровое Алтайского края от 25.04.2018 № 357 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Комитета.

1.2. Положение определяет порядок и размер оплаты труда работников хозяйственно - эксплуатационной группы (далее - работников), устанавливает дополнительные выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

#### 2. Оплата труда

2.1. Заработная плата включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

2.2. Размер оклада (должностного оклада) работников определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) (приложение 1).

2.3. Индексация должностных окладов работников производится в сроки и в размерах, установленных для работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджете муниципального образования города Яровое Алтайского края.

2.4. Установить, что при увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) и конкретизируются в трудовых договорах.

2.6. Условия оплаты труда устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за фактически отработанное время согласно действующему законодательству и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.7. Работникам может предоставляться материальная помощь.

2.8. Заработная плата работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Комитете), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Алтайского края.

### 3. Перечень видов выплат стимулирующего характера

3.1 Премии по результатам могут выплачиваться по решению руководителя одновременно всем работникам, а также конкретным работникам за выполнение важных и сложных заданий (по результатам работы) с учетом обеспечения задач и функций.

3.2. Работникам по результатам работы в пределах установленного фонда оплаты труда могут выплачиваться следующие виды премий:

а) ежемесячная премия за качество работы в размере до 300 процентов должностного оклада;

б) ежемесячная премия за сложность и напряженность труда до 200 процентов должностного оклада.

Ежемесячные премии по результатам работы выплачивается за фактически отработанное в календарном месяце время согласно таблице учета рабочего времени.

В максимальном размере ежемесячные премии по результатам работы выплачивается при выполнении следующих условий:

надлежащее исполнение должностных обязанностей;

добросовестное выполнение поручений и распоряжений вышестоящих руководителей в порядке подчиненности, а также мероприятий, предусмотренных планами работ;

соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий.

Размер премии устанавливается локальными нормативными актами работодателя (приказ, распоряжение) и трудовым договором.

в) по итогам работы за квартал, полугодие, год;

Премия по итогам работы за квартал, полугодие, год может выплачиваться при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

г) единовременная;

Единовременная премия может выплачиваться за успешное выполнение поручений особой сложности, деятельное участие в проведении общественно значимых мероприятий и в других случаях в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы.

Максимальный размер единовременной премии не может превышать размер месячного должностного оклада работника.

3.3. В случае применения (наличия) дисциплинарного взыскания, недобросовестного отношения к работе и другие существенные упущения в работе, работники могут быть лишены премии в полном объеме, либо частично, в зависимости от совершенного проступка в соответствии с ТК РФ.

#### 4. Перечень видов выплат компенсационного характера

4.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу с опасными (особо опасными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- персонифицированная доплата.

4.2. Компенсационные выплаты устанавливаются на основании ст. 146, 147 и 372 ТК РФ, перечня работ с опасными (особо опасными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты, утвержденные приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 7 октября 1992г. № 611 по следующим должностям:

- электрогазосварщик.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными актами РФ, нормативными актами Алтайского края.

Районный коэффициент устанавливается для всех составляющих заработной платы работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.4. В случае если месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой и установленным минимальным размером оплаты труда.

#### 5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Работникам выплачивается материальная помощь на основании личного заявления и согласно распоряжению (приказу) руководителя (работодателя) в следующих случаях:

- а) причинения материального ущерба в результате стихийных бедствий, пожара, кражи, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;
- б) болезни работника, болезни или смерти членов его семьи (родители, дети, супруги);

в) юбилейных дат работников (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет).

5.2. Материальная помощь предоставляется при предоставлении следующих документов:

- в случаях, предусмотренных подпунктом «а» - копии документов, подтверждающих факт произошедшего стихийного бедствия, противоправного посягательства;

- в случаях, предусмотренных подпунктом «б» - копии листа временной нетрудоспособности либо документы из лечебно-профилактического учреждения, подтверждающий факт прохождения лечения; копии свидетельства о смерти члена семьи;

- в случаях, предусмотренных подпунктом «в» - копии паспорта.

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем в зависимости от обстоятельств, в пределах фонда оплаты труда.

5.4. На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению об оплате труда  
работников хозяйственно -  
эксплуатационной группы  
Комитета администрации  
г.Яровое по образованию

### РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников хозяйственно-эксплуатационной группы  
Комитета администрации г.Яровое по образованию

| Квалификационный уровень   | Наименование должности   | Оклад (должностной оклад), руб. |
|--|--|---------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня»   |  |                                 |
| 1 квалификационный уровень   | Технолог школьного и дошкольного питания детей   | 2575                            |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня» |  |                                 |
| 3 квалификационный уровень   | Руководитель хозяйственно-эксплуатационной группы  | 5711                            |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»                                   |  |                                 |
| 1 квалификационный уровень   | Уборщик производственных и служебных помещений   | 1985                            |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»                                   |  |                                 |
| 1 квалификационный уровень   | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, водитель, электрогазосварщик | 2420                            |

Оклады (должностные оклады) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Применение повышающих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, которые применяются при исчисления компенсационных, стимулирующих и иных выплат, повышающих коэффициентов к окладам (ставкам).