

**АДМИНИСТРАЦИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

01.06.2020 г.

№ 187

**Об утверждении Положения об оплате труда работников,
занятых хозяйственным и техническим обеспечением
Администрации Сосновского муниципального района
Нижегородской области и её отраслевых
(функциональных) органов**

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников, занятых хозяйственным и техническим обеспечением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области и её отраслевых (функциональных) органов.
2. Настоящее постановление вступает в силу с 01 июля 2020 года.

Глава местного самоуправления
Сосновского муниципального района

А.С.Зимин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Сосновского муниципального района
Нижегородской области
от 01.06.2020 № 187

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников, занятых хозяйственным и техническим обеспечением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области и её отраслевых (функциональных) органов

1. Общее положение

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников, занятых хозяйственным и техническим обеспечением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области и её отраслевых (функциональных) органов (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, решением Земского собрания Сосновского муниципального района Нижегородской области от 29.10.2015 № 17-р «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области» (с изменениями), постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 21.10.2008 № 112 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области» (с изменениями) и предусматривает порядок, условия оплаты труда и материального стимулирования работников, занятых хозяйственным и техническим обеспечением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области и её отраслевых (функциональных) органов (далее – работники).

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Нижегородской области, а также нормативно-правовыми актами Сосновского муниципального района Нижегородской области с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;
- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области;
- перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в бюджетных и казенных учреждениях, утвержденных постановлениями Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 23.10.2008 № 115 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Сосновского муниципального района Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Сосновского муниципального

района Нижегородской области» (с изменениями), от 21.10.2008 № 111 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Сосновского муниципального района Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Сосновского муниципального района Нижегородской области» (с изменениями);

- повышающих коэффициентов к минимальному размеру должностного оклада;
- повышающих коэффициентов в зависимости от профессии рабочего;
- повышающих коэффициентов специфики учреждения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.3. Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников, занимающих должности служащих, и работников, работающих по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных постановлением Администрации Сосновского района Нижегородской области от 23.10.2008 № 113 (с изменениями).

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностные оклады работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в зависимости от занимаемой должности, профессии, повышающих коэффициентов специфики управления (службы), компенсационных и стимулирующих выплат работникам устанавливаются представителем нанимателя (работодателем) в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

1.5. Заработная плата (оплата труда) работников включает: должностные оклады, ставки заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе показателей критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Нижегородской области региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Нижегородской области региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области, то производится гарантированная доплата до минимального размера заработной платы, установленного на территории Нижегородской области региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.11. Представитель нанимателя (работодатель) при выплате заработной платы извещает в письменной форме работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.12. Настоящее Положение разработано для регламентирования оплаты труда работников, занятых хозяйственным и техническим обеспечением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области и её отраслевых (функциональных) органов.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Заработная плата работников определяется исходя из:

- минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ;

- повышающих коэффициентов по занимаемым должностям служащих и профессиям рабочих к минимальным окладам (должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы;

- повышающего коэффициента специфики по профессии рабочих;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования).

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к ПКГ, с учетом минимальных размеров окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ, повышающего коэффициента в зависимости от занимаемой должности служащих и профессий рабочих, коэффициента специфики по профессиям рабочих.

2.1.2. Настоящим Положением работникам, осуществляющим деятельность по должностям служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к установленным постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 23.10.2008 г. № 113 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих муниципальных учреждений района» (с изменениями) минимальным размерам окладов (минимальным размерам должностных окладов) по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в зависимости от квалификационного уровня.

Квалификационный уровень	Должности служащих, занятых техническим обеспечением	Повышающий коэффициент по ПКГ в зависимости от занимаемой должности	Должностной оклад (руб.)
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» Минимальный размер оклада – 3574 руб.			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь – машинистка, статистик	2,0	7148,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» Минимальный размер оклада – 3744 руб.			
1 квалификационный уровень	Инспектор по контролю за исполнением поручений, секретарь руководителя, техник	2,07	7788,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» Минимальный размер оклада – 4834 руб.			
1 квалификационный уровень	Инженер по надзору за строительством, инженер по охране окружающей среды (эколог), юрист-консультант	1,61	7783,00
2 квалификационный уровень	Бухгалтер II категории	1,7	8218,00
ПКГ «Должности работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня» Минимальный размер должностного оклада - 4834 руб.			
1 квалификационный уровень	Архивист	1,48	7154,00
Должности служащих не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» Минимальный размер должностного оклада - 4834 руб.			
1 квалификационный уровень	Специалист по	1,61	7783,00

уровень	молодежной политике и спорту, специалист, специалист по закупкам		
2 квалификационный уровень	Старший специалист по молодежной политике и спорту	1,7	8218,00
Должности служащих не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» Минимальный размер должностного оклада - 6565 руб.			
1 квалификационный уровень	Заведующий сектором	1,75	11489,00

2.1.3. Должности служащих, занятых техническим обеспечением, предусмотренные настоящим Положением, и не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих», утверждаемые в соответствии с частью 7 статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, действуют до их утверждения указанным федеральным органом в установленном порядке.

2.1.4. Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к установленным постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 23.10.2008 г. № 113 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих муниципальных учреждений района» (с изменениями) минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Профессии рабочих, занятых хозяйственным обеспечением	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой профессии	Повышающий коэффициент специфики учреждения	Ставка заработной платы (руб.)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы - 3923 руб.					
1	4	водитель автомобиля	1,0	1,455	5708,0
	5	водитель автомобиля	1,11	1,455	6336,0
2	6	водитель автомобиля	1,23	1,455	7021,0
4*	важные (особо важные) и	водитель автомобиля:	1,63-1,79	1,455	

	ответствен ные (особо ответствен ные) работы	водитель автомобиля 3 класса	1,63	1,455	9304,0
		водитель автомобиля 2 класса	1,71	1,455	9761,0
		водитель автомобиля 1 класса	1,79	1,455	10217,0
<*> Размер ставки заработной платы водителя автомобиля 4 квалификационного уровня определен с учетом классности					

2.1.5. Индексация (повышение) заработной платы работников осуществляется при формировании районного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года нормативно-правовым актом Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

2.1.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.1.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения.

2.1.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

2.2.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

2.2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и период, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового

договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и период, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и период, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов текущего дня до 6.00 часов следующего дня.

Размер доплаты составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы работника.

2.2.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, 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.

2.2.8. Оплата за часы, отработанные в выходные дни при сменном характере работы (по графику), производится в одинарном размере.

2.2.9. Повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.10. Работнику допущенному к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым он имеет доступ, устанавливается процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 19.09.2006 № 573 «О Представлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», номенклатуры должностей работников, подлежащих оформлению на допуск особой важности, совершенно секретным и секретным сведениям по Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

2.2.11. Выплата за присвоенную квалификационную категорию водителям автомобилей 2-го класса составляет 10 процентов ставки заработной платы, 1-го класса - 25 процентов ставки заработной платы, за отработанное время в качестве водителя.

Квалификационные категории «водитель автомобиля 2-го класса», «водитель автомобиля 1-го класса» могут быть присвоены водителям автомобилей в

установленном законодательством порядке.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются:

- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплаты за выслугу лет),
- премиальные выплаты по итогам работы.

В качестве расчетного периода для установления выплат стимулирующего характера принимается отработанное работником время, равное месяцу, кварталу, полугодию, году или иному установленному сроку.

2.3.2. При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное, добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовой функции;
- сложность, срочность выполняемых работ;
- участие в выполнении непредвиденных, особо важных и ответственных работ, важных мероприятий;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы транспортных средств).

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

2.3.3. При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитываются:

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью работы коллектива;
- обслуживание и обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы транспортных средств и оборудования;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетной документации;
- соблюдение сроков исполнения работ.

2.3.4. При установлении премиальных выплат по итогам работы учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

2.3.5. В списки на все виды премий не включаются следующие категории работников:

- 1) сотрудникам, из числа вновь принятых на работу до окончания испытательного срока;
- 2) женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;
- 3) временные работники, принятые на работу на срок до двух месяцев;

4) совместители (внешние и внутренние) по совмещаемой должности;

5) уволенные сотрудники.

2.3.6. Размеры и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами представителя нанимателя (работодателя).

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных в районном бюджете.

2.3.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определенные в пункте 2.3 настоящего Положения, установлены в целях единообразия систем оплаты труда работников, занятых хозяйственным и техническим обеспечением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области и её отраслевых (функциональных) органов.

3. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь.

3.1.1. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику один раз в календарный год выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов, ставок заработной платы.

В случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска по частям, материальная помощь выплачивается при предоставлении той части отпуска, продолжительность которой составляет не менее 14 календарных дней.

В случае выплаты материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыва из ежегодного отпуска, материальная помощь не удерживается.

Перенос выплаты материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий календарный год не допускается.

3.2.2. В пределах средств фонда оплаты труда по личному заявлению работника, подаваемому на имя представителя нанимателя (работодателя) и с приложением подтверждающих документов, может быть оказана материальная помощь:

- на лечение;
- с достижением юбилейной даты со дня рождения: 50 лет и каждые последующие 5 лет;
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с вступлением в брак работника;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью члена семьи (супруг, дети, родители), в случае смерти работника материальная помощь оказывается члену его семьи, понесшему расходы по проведению похорон, по письменному заявлению.
- по иным обстоятельствам, вызвавшим серьезные материальные затруднения.

3.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах в отношении работника принимает представитель нанимателя (работодатель).

3.4. Выплата материальной помощи осуществляется на основании акта представителя нанимателя (работодателя).

3.5. В пределах средств фонда оплаты труда могут осуществляться единовременные выплаты к профессиональным, государственным и общерайонным праздникам.

Размер выплаты устанавливается актом представителя нанимателя (работодателя).