



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД КРАСНОДАР

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ _____

г. Краснодар

**Об утверждении Положения об отраслевой системе
оплаты труда работников муниципальных учреждений,
находящихся в ведении департамента городского хозяйства
и топливно-энергетического комплекса администрации
муниципального образования город Краснодар**

В соответствии с решением городской Думы Краснодара от 25.11.2010 № 4 п. 7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар», и в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении департамента городского хозяйства и топливно-энергетического комплекса администрации муниципального образования город Краснодар, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе платы труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента городского хозяйства и топливно-энергетического комплекса администрации муниципального образования город Краснодар, согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента городского хозяйства и топливно-энергетического комплекса администрации муниципального образования город Краснодар, осуществлять оплату труда работников учреждений в соответствии с настоящим постановлением.

3. Департаменту информационной политики администрации муниципального образования город Краснодар (Лаврентьев) опубликовать официально настоящее постановление в установленном порядке.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 31.05.2024.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования город Краснодар М.В.Онищенко.

Глава муниципального
образования город Краснодар

Е.М.Наумов



ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

проекта постановления администрации муниципального образования город Краснодар «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента городского хозяйства и топливно-энергетического комплекса администрации муниципального образования город Краснодар»

Проект внесён:

Департаментом городского хозяйства и топливно-энергетического комплекса администрации муниципального образования город Краснодар
Директор департамента


С.И.Сторжун

Г.А.Бочарникова

Составитель проекта:

Начальник отдела комфортной городской среды департамента

Проект согласован:

Первый заместитель главы муниципального образования город Краснодар


Д.Ю.Васильев
13.03.2024

Заместитель главы муниципального образования город Краснодар


М.В.Онищенко
12.03.24

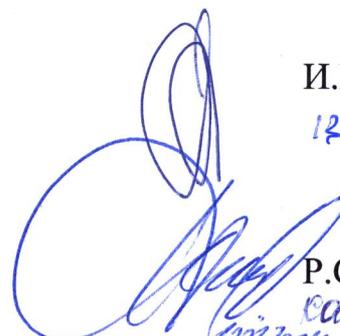
Заместитель главы муниципального образования город Краснодар, управляющий делами администрации муниципального образования город Краснодар


В.В.Косенко
13.03.2024

Заместитель главы муниципального образования город Краснодар

И.К.Павлов
12.03.2024

Директор правового департамента администрации муниципального образования город Краснодар


Р.С.Козка
09.03.2024

Директор департамента финансов администрации муниципального образования город Краснодар


А.С.Чулков
11.03.2024

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального образования
город Краснодар
от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента городского хозяйства и топливно-энергетического комплекса администрации муниципального образования город Краснодар

Раздел I
Общие положения

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента городского хозяйства и топливно-энергетического комплекса администрации муниципального образования город Краснодар (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», постановлением Губернатора Краснодарского края от 06.09.2023 № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», решением городской Думы Краснодара от 25.11.2010 № 4 п. 7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар», в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента городского хозяйства и топливно-энергетического комплекса администрации муниципального образования город Краснодар (далее – департамент), и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

2. Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента (далее – учреждения), включающая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми



актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Краснодарского края, муниципальными правовыми актами муниципального образования город Краснодар.

3. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников учреждений.

На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учётом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

5. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий календарный год, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

6. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется исходя из штатной численности работников, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утверждённых в штатном расписании учреждения, выплат компенсационного характера, других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, а также выплат стимулирующего характера. На выплаты стимулирующего характера направляется (резервируется) не менее 30% фонда оплаты труда.

7. Экономия средств по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников учреждений, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными правовыми актами учреждений.

8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. Учреждения предусматривают в составе расходов на оплату труда средства для установления доплат к заработной плате работникам, месячная

заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени, выполненные нормы труда (трудовые обязанности) ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждением услуг, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не может превышать 40%.

Перечень должностей работников, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу по видам экономической деятельности, утверждается приказом директора департамента для каждого учреждения.

13. При изменении (совершенствовании) отраслевой системы оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Раздел II

Основные условия оплаты труда

14. Размеры окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных согласно приложению № 1 к настоящему Положению, с учётом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.



15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включённых в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учётом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

16. Стимулирующие выплаты работникам производятся по условиям оплаты труда учреждения, в котором они работают.

17. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

18. При увеличении (индексации) минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры, образованные путём применения повышающих коэффициентов, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные работнику до индексации в процентном соотношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

Раздел III

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено действующим законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

20. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

20.1. Выплаты работникам, 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, должен составлять не менее четырёх процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определённых отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

20.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьёй 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производится в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объёма работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда (доплаты, надбавки, коэффициенты и т. п.) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда учреждения, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

20.3. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и в порядке, определённых законодательством Российской Федерации.

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

Раздел IV

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

22. К выплатам стимулирующего характера относятся:

22.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы.

22.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

22.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

22.4. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственное почётное звание, ведомственные награды.

22.5. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

22.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

22.7. Другие виды выплат, установленные иными нормативными правовыми актами Краснодарского края и (или) муниципального образования город Краснодар.

23. Перечень видов выплат стимулирующего характера, размеры и порядок их применения устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

24. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования город Краснодар.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждениями с учётом мнения выборного представительного органа работников.

25. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

26. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Раздел V

Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждения, их заместителей и главного бухгалтера

27. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

28. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

29. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 4 размеров указанной средней заработной платы.

Кратность оклада руководителя к средней заработной плате работников для установления должностного оклада руководителя учреждения устанавливается один раз в год на основании критериев деятельности учреждения для установления кратности оклада руководителя учреждения.

Перечень критериев для определения кратности при установлении должностного оклада руководителя муниципального учреждения:

среднесписочная численность работников учреждения за календарный год (человек);

общая площадь земельных участков, обслуживаемая учреждением за календарный год (га);

количество объектов недвижимости, находившихся в оперативном управлении учреждения за календарный год (шт.).

Размеры и условия применения критериев для определения кратности при установлении должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются приказом директора департамента.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

30. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10–30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

31. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам, если иное не определено законодательством.

32. С учётом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения. Указанные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

33. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год за счёт экономии фонда оплаты труда учреждения на основании письменного заявления.

34. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и её конкретных размерах оформляется приказом департамента на основании письменного заявления руководителя учреждения.

35. Перечень критериев оценки деятельности учреждения для установления персонального повышающего коэффициента и выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы:

выполнение учреждением доведённого муниципального задания (на основании предварительного отчёта о выполнении муниципального задания);

обеспечение роста или сохранение размера средней заработной платы работников учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с муниципальными правовыми актами;

осуществление приносящих доход уставных видов деятельности;

ежегодный объём средств, поступивших от приносящих доход уставных видов деятельности;

улучшение материально-технической базы учреждения, в том числе приобретение, ремонт оборудования (техники) за счёт средств, поступивших от приносящих доход уставных видов деятельности;

исполнительная дисциплина, работа по выполнению контрольных документов, поручений, ответов на обращения граждан, своевременное исполнение приказов, письменных указаний (поручений) директора департамента;

своевременная и качественная подготовка и представление отчётности, справок, иной информации, относящейся к деятельности учреждения.

36. Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, в том числе размеры и условия применения критериев оценки деятельности учреждения устанавливаются приказом директора департамента.

37. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемый за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и средней заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), устанавливается приказом директора департамента в кратности от 1 до 4.

38. Оклады руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

39. Порядок и условия установления стимулирующих выплат заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются согласно разделу III настоящего Положения на основании приказа руководителя учреждения.

40. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчёт средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя учреждения, для определения размера оклада руководителя учреждения используется средний размер заработной платы руководителей учреждений соответствующих типов и видов.

Раздел VI

Другие вопросы оплаты труда

41. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определённых коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

42. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчёте доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путём совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

43. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда по согласованию с директором департамента.

Директор департамента
городского хозяйства и топливно-
энергетического комплекса
администрации муниципального
образования город Краснодар

С.И.Сторчун

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных учреждений,
находящихся в ведении
департамента городского хозяйства
и топливно-энергетического
комплекса администрации
муниципального образования
город Краснодар

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (СТАВОК)
работников учреждений, рассчитанных на основе минимальных
размеров (ставок) с учётом отнесения занимаемых ими должностей
к соответствующим квалификационным уровням профессиональных
квалификационных групп (специалисты и служащие)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к профессиональным квалификационным группам	Размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
1. Должности служащих первого уровня		
Минимальный размер оклада 8 620,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инспектор по учёту; кассир; секретарь; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	8 620,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший».	8 750,00
2. Должности служащих второго уровня		
Минимальный размер оклада – 8 880,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам;	8 880,00



1	2	3
	оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; секретарь руководителя; помощник руководителя; техник (всех наименований)	
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутри-должностная категория	8 934,00
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутри-должностная категория	8 988,00
4 квалификационный уровень	Механик; механик гаража; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 042,00
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	9 096,00
3. Должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер оклада – 9 150,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Агроном; бухгалтер; инженер (всех наименований); программист; менеджер (всех наименований); специалист по защите информации; специалист гражданской обороны; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; специалист по кадрам; специалист по охране труда; специалист по закупкам; экономист (всех наименований); юрисконсульт	9 150,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	9 205,00

1	2	3
	2 внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	9 260,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 315,00
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера; заместитель начальника отдела; заместитель директора парка культуры и отдыха; редактор	9 370,00
4. Должности служащих четвёртого уровня		
Минимальный размер оклада – 9 425,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (всех наименований); директор парка культуры и отдыха	9 425,00
2 квалификационный уровень	Главный* (инженер, механик, энергетик)	9 500,00
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	9 575,00

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (СТАВОК)
работников учреждений, рассчитанных на основе минимальных
размеров (ставок) с учётом отнесения занимаемых ими профессий
рабочих к соответствующим квалификационным уровням
профессиональных квалификационных групп (рабочие)**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесённые к квалификационным уровням	Размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
1. Межотраслевые профессии рабочих первого уровня		
Минимальный размер оклада 8 121,00 рубль		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	8 121,00



1	2	3
	водитель мототранспортных средств; водитель транспортно-уборочной машины; водитель электро- и автотележки; грузчик; дворник; заправщик поливомоечных машин; кассир билетный; кладовщик; машинист подъёмной машины; рабочий по благоустройству населённых пунктов; сторож (вахтёр); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённые к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	8 243,00
2. Общепромышленные профессии рабочих второго уровня		
Минимальный размер оклада – 8 365,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; контролёр-посадчик; оператор аттракциона	8 365,00
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 430,00
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 495,00
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные	8 560,00

1	2	3
	(особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	

Директор департамента городского
хозяйства и топливно-энергетического
комплекса администрации муниципального
образования город Краснодар



С.И.Сторчун



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников
муниципальных учреждений,
находящихся в ведении
департамента городского хозяйства
и топливно-энергетического
комплекса администрации
муниципального образования
город Краснодар

ПЕРЕЧЕНЬ
видов выплат стимулирующего характера в учреждениях

№ п/п	Вид выплаты	Минимальный размер доплаты от оклада по занимаемой должности	Порядок применения
1	2	3	4
1.	Выплаты за высокие показатели результативности	от 0,5 до 1	Конкретный размер выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения
2.	Выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки	от 5 до 1	Конкретный размер выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения
3.	Выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	от 5 до 2	Конкретный размер выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения
4.	Выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы	от 0,5 до 5	Конкретный размер выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения
5.	Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке	от 0,1 до 6	Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент
6.	Выплаты за качество выполняемых работ	от 0,5 до 1	Конкретный размер выплаты устанавливается приказом руководителя учреждения
7.	Выплаты за стаж работы в учреждениях жилищно-	от 0,05 до 0,15	При выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;



1	2	3	4
	коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса Краснодарского края, выслугу лет		при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,1; при выслуге лет свыше 5 лет – 0,15
8.	Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почётное звание, учёную степень, учёное звание, ведомственное почётное звание (ведомственный на-грудный знак, знак, значок)	от 0,2 до 0,4	Работникам учреждений, имеющим почётное звание «Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации», «Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства Краснодарского края», Заслуженный работник топливно-энергетического комплекса Кубани, «Золотой знак ГТО», – 0,2; работникам, имеющим учёную степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю, – 0,25; работникам, имеющим учёную степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, – 0,4
9.	Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год)	от 0,1 до 8	Устанавливаются учреждением в соответствии с критериями для оценки эффективности (качества) работы
10.	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	от 0,1 до 2	Выплачивается по итогам выполнения особо важных и срочных работ
11.	Премия к отраслевому празднику – Дню работника жилищно-коммунального хозяйства	от 0,1 до 2	В соответствии с локальным нормативным актом учреждения

Директор департамента городского хозяйства и топливно-энергетического комплекса администрации муниципального образования город Краснодар



С.И.Сторчун

