Проект

# САРАТОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДУМА

# Р Е Ш Е Н И Е

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

г. Саратов

О Положении о системе оплаты труда и

стимулирования работников муниципальных

учреждений в сфере лесного хозяйства

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 24 Устава муниципального образования «Город Саратов» Саратовская городская Дума решила:

1. Принять Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений в сфере лесного хозяйства (прилагается).

2. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования.

Проект внесен главой

муниципального образования «Город Саратов»

М.А. Исаевым

Приложение к решению

Саратовской городской Думы

Положение

о системе оплаты труда и стимулирования работников

муниципальных учреждений в сфере лесного хозяйства

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений в сфере лесного хозяйства (далее - Положение) разработано 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», Уставом муниципального образования «Город Саратов».

1.2. Настоящее Положение устанавливает общие требования к системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере лесного хозяйства (далее - Учреждение), определяет порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Оплата труда работников Учреждения осуществляется:

- в муниципальном бюджетном учреждении - за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания, средств от приносящей доход деятельности в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в утвержденном плане финансово-хозяйственной деятельности;

- в муниципальном казенном учреждении - в пределах выделенных бюджетных ассигнований на основании бюджетной сметы.

1.4. В соответствии с настоящим Положением Учреждение разрабатывает и принимает с учетом мнения представительного органа работников локальные нормативные акты.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Должностные оклады руководящих работников и специалистов устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
| Директор | 20300 |
| Заместитель директора | 17500 |
| Главный бухгалтер | 15000 |
| Бухгалтер1 категории | 10000 |
| Юрисконсульт  | 10000 |
| Главный механик | 12500 |
| Мастер участка | 9000 |
| Инженер по лесовосстановлению | 9000 |
| Инженер по охране и защите леса | 9000 |
| Инженер по лесопользованию | 9000 |
| Инженер 1 категории | 8600 |
| Специалист по закупкам, 5 уровень квалификации | 8600 |
| Специалист по персоналу, 5 уровень квалификации | 8600 |
| Системный администратор, 5 уровень квалификации  | 8600 |

Должностные оклады по профессиям рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
|  | разряды |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Оклад, руб. | 6568 | 6596 | 6677 | 6832 | 7139 | 7449 | 7845 | 8226 |

2.2. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается учредителем Учреждения на основании трудового договора.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 4,5 кратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера).

2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 4,0-кратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера).

2.4. Работникам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 и выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала не может превышать 40% общего фонда оплаты труда (за исключением учреждений, штатная численность которых не превышает 12 единиц). Перечень должностей и профессий, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом учредителя.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за выслугу лет;

- выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу по занимаемой должности;

- ежемесячная надбавка за классность водителям автотранспортных средств;

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу;

- премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, год).

4.2. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится дифференцированно, в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 5 процентов должностного оклада;

при стаже работы от 3 лет до 5 лет - 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 15 процентов должностного оклада;

при стаже работы от 10 лет до 20 лет - 20 процентов должностного оклада;

при стаже работы свыше 20 лет - 30 процентов должностного оклада.

При установлении выплат за выслугу лет учитывается период работы в Учреждении, а также в иных организациях сферы лесного хозяйства.

Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению созданной в Учреждении комиссии по установлению стажа работы.

4.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу по занимаемой должности устанавливаются работникам в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер повышающего коэффициента |
| Директор  | 2,2 |
| Заместитель директора, главный бухгалтер | 2,0 |
| Главный механик, мастер участка, специалист по закупкам, 5 уровень квалификации, системный администратор, 5 уровень квалификации | 1,5 |
| Бухгалтер 1 категории, юрисконсульт, инженер по охране и защите леса, инженер по лесопользованию, инженер по лесовосстановлению, специалист по персоналу, 5уровень квалификации, инженер 1 категории | 1 |

Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу по занимаемой должности устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

4.4. Водителям автотранспортных средств устанавливается ежемесячная надбавка за классность:

- водителям 1 класса в размере 25% оклада;

- водителям 2 класса в размере 10% оклада.

Назначение надбавки водителям производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению созданной в Учреждении квалификационной комиссии по присвоению классности водителям.

4.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу работника устанавливается на определенный период времени в течение текущего финансового года, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения, с учетом положений локального нормативного акта Учреждения об оплате труда.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) - не более 3,0.

Трактористам, водителям персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться в размере не более 5,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.6. Премия по итогам работы за период (месяц, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ и мероприятий.

Назначение премиальных выплат производится приказом руководителя Учреждения.

Критерии и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Размер премии по итогам работы за период (месяц, год) может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Премия по итогам работы за год выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников по итогам работы осуществляется при отсутствии нарушений трудовой дисциплины в расчетном периоде. Работникам, проработавшим неполный рабочий месяц, начисление премии производится за фактически отработанное время.

4.7. Руководителю Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2, 4,3, 4.6 настоящего Положения.

Премиальные выплаты устанавливаются руководителю Учреждения с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения). Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты утверждаются приказом учредителя Учреждения.

Назначение выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу по занимаемой должности и премиальных выплат руководителю Учреждения производится приказом учредителя Учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь, которая является единовременной выплатой, предоставляемой по личному заявлению работника, в том числе в случаях: бракосочетание, рождение ребенка, юбилейная дата, смерть близкого родственника, стихийные бедствия, другие обстоятельства, предусмотренные локальным нормативным актом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель Учреждения.

5.2. Заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

5.3. Оплата труда работников Учреждения на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

5.4. Индексация (увеличение) должностных окладов (окладов) работников Учреждения осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования «Город Саратов» на соответствующий финансовый год.