Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением

администрации города

от 27.12.2022 №2054

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Специализированная похоронная служба» г.Барнаула

1. Общие положения

1.1. Примерное Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Специализированная похоронная служба» г.Барнаула (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы города от 22.12.2008 №4368 «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Барнаула», регулирует правоотношения
в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Специализированная похоронная служба» г.Барнаула
(далее – Учреждение).

1.2. Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов (далее – оклад), ставок;

порядок установления доплат и надбавок компенсационного характера;

порядок применения стимулирующих выплат;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения.

1.3. Система оплаты труда устанавливает:

зависимость величины заработной платы работников от их квалификации работников Учреждения, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирования за качественный результат работ;

повышение качества и результативность работы.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе применения окладов руководителя и специалистов, компенсационных и стимулирующих выплат с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами города Барнаула.

1.5. Фонд оплаты труда Учреждения формируется за счет средств бюджета города и средств, поступающих от оказания Учреждением услуг на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности, и состоит из базовой части оплаты труда (окладов, ставок), доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующей части оплаты труда (выплаты стимулирующего характера).

Фонд оплаты труда Учреждения подлежит увеличению в случаях:

увеличения (индексации) окладов, ставок;

увеличения объемов муниципального задания.

1.6. Объем средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения, не подлежит сокращению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации Учреждения и сокращения объемов выполняемой работы.

Экономия средств фонда оплаты труда, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания, направляется на стимулирование работников Учреждения за показатели качества работы в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами руководителя.

1. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. В Учреждении применяется две системы оплаты труда:

повременно-премиальная;

сдельно-премиальная.

2.2. При повременно-премиальной оплате оплата труда работников Учреждения состоит из оклада (ставки) работника, стимулирующих выплат и надбавок компенсационного характера.

Данная система начисления заработной платы применима для:

работников административно-управленческого аппарата;

работников хозяйственной части;

работников, занятых содержанием кладбищ;

работников автотранспортного цеха;

работников цеха ритуальной продукции: начальника цеха, наладчиков швейного оборудования, художника, обойщика;

работников магазинов ритуальных услуг: руководителя службы коммерческих услуг и производства товарной продукции, старших продавцов-кассиров, продавцов-кассиров;

работников участка «Агенты»: заведующего бюро по организации похорон.

2.3. При сдельно-премиальной оплате оплата труда работников состоит из выплат за объем произведенной продукции (оказанных услуг), исходя из установленных руководителем расценок за единицу реализованной (сданной на склад для дальнейшей реализации) продукции (услуги), а также стимулирующих выплат и надбавок компенсационного характера.

Данная система начисления заработной платы применима для:

работников участка «Услуги кладбищ»: рабочих ритуальных услуг, трактористов;

работников цеха ритуальной продукции: закройщика, цветочниц, резчика;

работников участка «Агенты»: агентов похоронной службы;

работников магазинов ритуальных услуг: продавцов-консультантов.

2.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, расценки за единицу реализованной (сданной на склад для дальнейшей реализации) продукции (услуги), стимулирующие выплаты
и надбавки компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работников Учреждения.

2.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части), производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.6. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляемой в размере и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации города о такой индексации.

1. Порядок установления окладов, ставок

3.1. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются работодателем на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ.

По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, оклады устанавливаются по решению работодателя, но не более чем размер оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе.

3.2. Отнесение должностей работников Учреждения
к профессиональным квалификационным группам проводится на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.3.  Размеры окладов специалистов Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к Положению.

Размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от сложности выполняемых работ (приложение 2 к Положению).

Ставки рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ (приложение 3 к Положению).

1. Доплаты и надбавки компенсационного характера

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера в пределах фонда оплаты труда:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенная оплата труда по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости работников на этих рабочих местах.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (ставки), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

* 1. Доплата за работу в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 06.00 час.

Доплата за работу в ночное время производится в размере не ниже 20 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

4.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх 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.

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

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

4.8. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4.9. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.10. Порядок установления доплат и надбавок компенсационного характера определяются руководителем Учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются работодателем.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения формируется в размере до 30 % в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается Учреждением самостоятельно. Стимулирующий фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет оптимизации численности работников Учреждения.

5.2. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе для работников Учреждения рекомендуется установление стимулирующих выплат:

за выслугу лет;

за качество выполняемых работ (услуг);

за профессиональное мастерство;

единовременные премии.

5.3. Надбавка за качество выполняемых работ (услуг) устанавливается в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах работы.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ работнику определяется работодателем в соответствии с перечнем критериев оценки качества труда работников Учреждения, установленным коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников

5.4. Работникам рабочих профессий устанавливается надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу (ставке). Надбавка устанавливается сроком не более одного года в размере
24 % от оклада (ставки), по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Порядок и условия установления надбавки определяется локальным нормативным актом Учреждения.

5.5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 10 % оклада (ставки);

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 15 % оклада (ставки);

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 20 % оклада (ставки);

при выслуге лет от 15 лет и выше – 30 % оклада (ставки).

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы работников Учреждения в данном Учреждении, в аналогичных учреждениях, в других организациях по аналогичной специальности, на должностях государственной и муниципальной службы.

5.6. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу могут быть установлены единовременные премии:

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

к праздничным дням, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации;

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

за выполнение особо важных и срочных работ.

Основными условиями премирования по итогам работы являются:

перевыполнение основных количественных показателей деятельности Учреждения;

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

успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ;

обеспечение эффективности проводимых мероприятий.

Премии работникам Учреждения, проработавшим неполный месяц, квартал, полугодие, год, устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения единовременно по итогам ее выполнения.

Премирование осуществляется по решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается.

5.7. Размеры и условия стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливаются по решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

 6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей и главного бухгалтера

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения устанавливается при заключении трудового договора с комитетом жилищно-коммунального хозяйства города Барнаула (далее – комитет) по согласованию с комитетом по развитию предпринимательства, потребительскому рынку и вопросам труда администрации города Барнаула в соответствии с установленными требованиями к квалификации, а его заместителей и главного бухгалтера – работодателем.

6.2. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных разделами 4, 5 Положения.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается приказом комитета, осуществляющим функции и полномочия учредителя, и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.4. Приказом комитета руководителю Учреждения могут быть установлены единовременные премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год), к праздничным дням, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, к профессиональным праздникам, к юбилейным датам, за выполнение особо важных и срочных работ.

7. Полномочия руководителя Учреждения

7.1. Руководитель Учреждения в пределах фонда оплаты труда:

утверждает структуру и штатную численность Учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников Учреждения на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры окладов, ставок, размеры доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат в соответствии
с коллективным договором, локальным нормативным актом и устанавливает в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору, если иное не установлено Положением;

устанавливает расценки за единицу произведенной (реализованной) продукции (оказанных услуг), если иное не установлено Положением;

устанавливает нормированные задания работникам Учреждения с повременной оплатой труда.

7.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в Учреждении сэкономленные средства руководитель направляет на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

 Приложение 1

 к Положению

РАЗМЕРЫ

окладов специалистов Учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности | Рекомендуемый минимальный оклад (руб.) |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих» |
| 1. | Диспетчер, художник | 13865 |
| 2. | Механик по ремонту и обслуживанию телефонов | 13870 |
| 3. | Смотритель  | 13875 |
| 4. | Старший смотритель  | 13895 |
| 5. | Заведующий бюро по организации похорон  | 13900 |
| 6. | Специалист по охране труда | 14924 |
| 7. | Заведующий складом | 16039 |
| 8. | Заведующий Черницким кладбищем, заведующий Власихинским городским, воинским кладбищем | 16091 |
|  9. | Заведующий Новомихайловским кладбищем | 17683 |
| 10. | Секретарь руководителя | 18334 |
| 11. | Помощник руководителя по общим вопросам | 18710 |
| 12. | Контрактный управляющий | 19144 |
| 13. | Бухгалтер, бухгалтер-кассир | 20250 |
| 14. | Бухгалтер-расчетчик | 20775 |
| 15. | Юрисконсульт | 21425 |
| 16. | Начальник цеха ритуальной продукции | 21572 |
| 17. | Экономист | 21891 |
| 18. | Помощник руководителя по работе с персоналом | 23093 |
| 19. | Начальник автотранспортного цеха, заведующий хозяйством | 23535 |
| 20. | Заместитель главного бухгалтера | 24621 |
| 21. | Юрисконсульт 1 категории | 26355 |
| 22. | Руководитель службы коммерческих услуг и производства товарной продукции | 29525 |
| 23. | Главный инженер, начальник планово -экономического отдела | 32188 |
| 24. | Заместитель руководителя, заместитель руководителя по экономической безопасности, главный бухгалтер | 38577 |

Приложение 2

к Положению

РАЗМЕРЫ

окладов работников Учреждения по основному виду деятельности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование разряда | Рекомендуемый минимальныйоклад (руб.) |
| 1. | Уборщик кладбища, уборщик служебных помещений, сторож, уборщик производственных помещений автотранспортного цеха | 13865 |
| 2. | Наладчик швейного оборудования | 13870 |
| 3. | Водитель, водитель (категория В, Д, С), водитель грузового транспорта (категория В, С), рабочий ритуальных услуг | 13895 |
| 4. | Продавец-кассир магазина ритуальных услуг  | 13900 |
| 5. | Водитель легкового автомобиля, слесарь по ремонту автомобилей | 13911 |
| 6. | Слесарь-ремонтник | 13985 |
| 7. | Тракторист | 13990 |
| 8. | Уборщик служебных и производственных помещений  | 14724 |
| 9. | Старший продавец-кассир магазина ритуальных услуг | 16200 |
| 10. | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений | 16480 |
| 11. | Водитель грузового автомобиля | 17034 |
| 12. | Водитель руководителя | 17175 |
| 13. | Обойщик | 18018 |
| 14. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 18603 |

Приложение 3

 к Положению

РАЗМЕРЫ

ставок работников Учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование разряда | Рекомендуемая минимальная ставка (руб.)  |
| 1 | 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 13865 |
| 2 | 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 14420 |
| 3 | 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 15113 |
| 4 | 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 15834 |
| 5 | 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 17581 |
| 6 | 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 19508 |
| 7 | 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 21435 |
| 8 | 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 23557 |
| 9 | 9 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 25872 |