

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ ХОЗЯЙСТВЕННЫМ
И ТЕХНИЧЕСКИМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ АДМИНИСТРАЦИИ,
ОТРАСЛЕВЫХ (ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ) СТРУКТУРНЫХ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД БОР
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

(далее - Положение)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Система оплаты труда работников, занятых хозяйственным и техническим обеспечением администрации, отраслевых (функциональных) структурных подразделений и территориальных органов администрации городского округа город Бор Нижегородской области, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.2. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) единого квалификационного [справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам устанавливаются руководителем отраслевого (функционального), территориального структурного подразделения администрации городского округа г. Бор в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

1.4. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные, стимулирующие выплаты.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. 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).

1.7. Фонд оплаты труда для работников, занятых хозяйственным и техническим обеспечением администрации, отраслевых (функциональных) структурных подразделений и территориальных органов администрации городского округа город Бор Нижегородской области, устанавливается на календарный год в размере 32 должностных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям служащих и профессиям рабочих, предусмотренным штатным расписанием.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

II. 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 профессиональным квалификационным группам (далее – 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.

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.

2.1.2. Работникам, занятым хозяйственным и техническим обеспечением администрации, отраслевых (функциональных) структурных подразделений и территориальных органов администрации городского округа город Бор Нижегородской области, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов) по:

ПКГ «Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих»

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный размер должностного оклада по ПКГ	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1	делопроизводитель	6 366	1,1853	7 546
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1	секретарь руководителя	6 919	1,1853	8 201
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	3	I категории: бухгалтер, инженер-программист (программист)	8 303	1,3365	11 097
		I категории: экономист, документовед	8 303	1,4327	11 896
	4	ведущий экономист	8 303	1,5225	12 641
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1	главный аналитик	16 542	1,3491	22 317

Не отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих»

2. Размеры должностных окладов по должностям, не отнесенным к ПКГ

Должности, не отнесенные к ПКГ	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный размер должностного оклада по ПКГ	Повышающий коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	инспектор по благоустройству, обеспечению чистоты и порядка	8 303	1,3452	11 169
		специалист по АИС-комплектованию, методист-организатор	8 303	1,442	11 973
	3	документовед мобилизационной службы	8 303	1,3365	11 097
		специалист по формированию и реализации программ по благоустройству	8 303	1,6711	13 875
		специалист по реализации программ в образовании	8 303	1,7914	14 874
		инженер-сметчик	8 303	1,8702	15 528
	4	ведущий специалист по приему и обработке документов, ведущий юрисконсульт	8 303	1,4144	11 744
		ведущий специалист по контролю за деятельностью муниципальных образовательных учреждений	8 303	1,5163	12 590
		ведущий инженер по техническому и строительному надзору	8 303	2,2789	18 922
	5	главный специалист по приему и обработке документов	8 303	1,651	13 708

		главный специалист по учету финансово-хозяйственной деятельности и внутреннему контролю	8 303	1,8756	15 573
		главный инженер-программист	8 303	1,9566	16 246
		главный инспектор по аудиту	8 303	2,0845	17 308
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1	начальник службы планирования, прогнозирования и исполнения бюджета	16 542	1,3122	21 706
		заместитель начальника инспекции (по направлениям)	16 542	1,22405	20 248
		руководитель мобилизационной службы, начальник инспекции (по направлениям), начальник информационно-методического центра	16 542	1,34136	22 189

2.1.3. Работникам, занятым хозяйственным и техническим обеспечением администрации, отраслевых (функциональных) структурных подразделений и территориальных органов администрации городского округа город Бор Нижегородской области, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы по [ПКГ](#) «Общепрофессиональные профессии рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные разряды	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ	Минимальная ставка заработной платы по ПКГ	Повышающий коэффициент	Ставка заработной платы (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	5095	1,1854	6 040
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	4	водитель автомобиля	5779	1,9325	11 168

2.1.4. Индексация (повышение) заработной платы работников осуществляется при формировании Бюджета и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области и в соответствии с нормативными правовыми актами городского округа город Бор.

2.1.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [пунктом 2.2](#) настоящего Положения.

2.1.3. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [пунктом 2.3](#) настоящего Положения.

2.1.4. 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.

- выплата работникам, выполняющим работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, учитывает работу специалистов в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также работу 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.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

2.2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производятся в размере и порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Выплата работникам, выполняющим работы в условиях,

отклоняющихся от нормальных, учитывает работу специалистов в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочные работы, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, замещение временно отсутствующего работника и другие).

2.2.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются 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 срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.6. При оплате за работу в выходные дни работникам, у которых работа носит сменный характер, отработанные часы в выходные дни (по графику) оплачиваются в одинарном размере.

2.2.7. 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, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- 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. Выплата за выслугу лет устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы всем работникам в зависимости от общего трудового стажа в следующих размерах:

При общем трудовом стаже	Размер выплаты за выслугу лет в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), %
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	20
от 10 лет до 15 лет	30
свыше 15 лет	40

2.3.5. 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.

2.3.6. Размеры и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами ГРБС.

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных в 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, отраслевых (функциональных) структурных подразделений и территориальных органов администрации городского округа город Бор Нижегородской области.

2.4. Другие вопросы оплаты труда

2.4.1. В пределах средств фонда оплаты труда по личному заявлению работника оказывается материальная помощь.

2.4.2. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работнику оказывается материальная помощь в размере до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Работнику, проработавшему не полный календарный год, материальная помощь выплачивается в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени.

2.4.3. Работникам оказывается материальная помощь в связи с рождением ребенка, заключением брака, смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети) либо смертью самого работника (по заявлению близкого родственника), с юбилейными датами и в других случаях.

2.4.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель.