



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА УЛЬЯНОВСКА

22.04.2022

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 550

Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск», осуществляющих деятельность в сфере транспорта

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск», осуществляющих деятельность в сфере транспорта, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы города Ульяновска от 23.10.2008 № 7959 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск» и постановлением Главы города Ульяновска от 29.10.2008 № 8214 «О Порядке определения окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск» по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих», руководствуясь Уставом муниципального образования «город Ульяновск»,

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА УЛЬЯНОВСКА ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск», осуществляющих деятельность в сфере транспорта.

2. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования в газете «Ульяновск сегодня».

Глава города



Д.А.Вавилин

0048821

УТВЕРЖДЕНО
 постановлением администрации
 города Ульяновска
 от 22.04.2022 № 550

Положение
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск», осуществляющих деятельность в сфере транспорта

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск», осуществляющих деятельность в сфере транспорта (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Главы города Ульяновска от 23.10.2008 № 7959 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск» и постановлением Главы города Ульяновска от 29.10.2008 № 8214 «О Порядке определения окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск» по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих» и предусматривает правила организации оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск», осуществляющих деятельность в сфере транспорта, подведомственных Управлению дорожного хозяйства и транспорта администрации города Ульяновска (далее – работники учреждений, учреждения соответственно).

1.2. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

- 1.2.1. Оклады (должностные оклады);
- 1.2.2. Выплаты компенсационного характера;
- 1.2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2. Порядок формирования системы оплаты труда работников

2.1. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными право-

выми актами Ульяновской области, муниципальными нормативными правовыми актами муниципального образования «город Ульяновск» с учётом заработной платы работников учреждений.

2.3. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных постановлением Главы города Ульяновска от 23.10.2008 № 7959 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск».

3. Установление окладов (должностных окладов)

3.1. Оклады (должностные оклады) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих устанавливаются, исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов).

Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего.

Оклады (должностные оклады) рабочих и служащих учреждений устанавливаются с учётом повышающих коэффициентов, учитывающих уровень образования, квалификационной подготовки, стаж работы, сложность, объём выполняемой работы.

Оклад (должностной оклад) рабочего и служащего учреждения определяется, как сумма базового оклада (базового должностного оклада) по соответствующей профессиональной квалификационной группе и произведений базового оклада (базового должностного оклада) на каждый из повышающих коэффициентов:

$ДО = БО_{\text{пкт}} + БО_{\text{пкт}} \times К$, где:

ДО – оклад (должностной оклад);

БО_{пкт} – базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификационной подготовки.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих определяются в соответствии с Порядком определения окладов (должностных окладов) и установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск» по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утверждённым постановлением Главы города Ульяновска от 29.10.2008 № 8214.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обес-



печения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) работников учреждений, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.2.1. Доплаты, связанные с особыми условиями труда (работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда).

4.2.2. Доплаты 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).

4.2.3. Надбавки (доплаты), отражающие особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

4.3. Минимальные размеры и условия повышения оплаты труда в особых условиях труда и в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4. Размер компенсационных выплат работникам учреждений, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест не должен превышать 25 процентов величины оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждений.

Предельные размеры повышения оплаты труда, за исключением размеров доплат, предусмотренных работникам учреждений, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, устанавливаются Положением. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, коллективным договором, трудовым договором.

4.5. При доплате работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, её размер устанавливается по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительных работ.

Условия и порядок установления доплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей) за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяются по соглашению сторон за фактически выполненный объём работ в пределах утверждённого фонда оплаты труда. Указанная доплата не может

превышать размера оклада (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности) или должности временно отсутствующего работника.

4.6. Работникам производится доплата за сверхурочную работу за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы.

4.7. Работникам производится доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) в размере не более 40 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры доплат за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором.

4.8. Работникам производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Работникам учреждения, у которых рабочий день может быть разделён на части вследствие особого характера труда, устанавливается выплата за разделение рабочего дня на части и производится в размере не более 20 процентов оклада (должностного оклада) на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учётом выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии со статьёй 105 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Работникам учреждения, которые эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, устанавливается выплата за ненормированный рабочий день и производится в размере не более 30 процентов оклада (должностного оклада) на основании локального нормативного акта, принятого с учётом мнения представительного органа работников, в соответствии со статьёй 101 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения мотивации качественного труда работников учреждений и поощрения за результаты труда.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

5.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда, а также за счёт средств государственных внебюджетных фондов.

5.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

5.3.1. Надбавки за напряжённость и интенсивность труда.

5.3.2. Надбавки за качественные показатели.

5.3.3. Надбавки за продолжительность непрерывной работы и стаж работы по специальности (выслугу лет).

5.3.4. Доплаты за учёную степень.

5.3.5. Надбавки за почётное звание.

5.3.6. Надбавки, отражающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

5.3.7. Премияльные выплаты.

5.3.8. Персональные надбавки.

5.4. Установление размера выплат стимулирующего характера работников учреждения производится с учётом объёма выполняемой работы и отсутствия дисциплинарных взысканий, исполнения ими должностных обязанностей на основании приказа руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, носящие временный характер (персональные надбавки, премиальные выплаты), устанавливаются и выплачиваются ежемесячно в пределах средств утверждённого фонда оплаты труда и отменяются при ухудшении показателей, в соответствии с которыми они назначались по решению руководителя.

5.5. При изменении выполняемых функций, качественных показателей профессиональной деятельности, нагрузки и объёма выполняемых работ ранее установленные размеры выплат стимулирующего характера подлежат изменению на основании приказа руководителя учреждения. Критерии оценки качества и результативности работы, а также изменение размера выплат за качественные показатели устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

5.6. За привлечение к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ работникам учреждения устанавливается надбавка за напряжённость, интенсивность труда, размеры которой зависят от фактической нагрузки на каждого работника учреждения.

Размер надбавки устанавливается не более 300 процентов от оклада (должностного оклада). Критерии определения интенсивности устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Решение об установлении надбавки за напряжённость, интенсивность труда принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника учреждения.

5.7. За качественное исполнение должностных обязанностей и поставленных задач работникам учреждения устанавливается надбавка за качественные показатели в размере не более 100 процентов от оклада (должностного оклада). Критерии определения интенсивности устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

5.8. Надбавка за продолжительность непрерывной работы, стаж работы по специальности (выслугу лет) устанавливается работникам в зависимости от стажа работы в учреждении.

Периоды трудовой деятельности для определения стажа, дающего право на данную выплату, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Выплата устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

стаж работы	проценты
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

5.9. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий, критерии которых установлены локальным нормативным актом или коллективным договором (при наличии) учреждения, в пределах средств на оплату труда при условии выполнения показателей премирования, установленных локальным нормативным актом учреждения.

К профессиональным праздникам «День работника автомобильного и городского пассажирского транспорта», в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 лет), в связи с награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию или иных случаях, установленных локальным нормативным актом или коллективным договором (при наличии), выплачивается денежное вознаграждение одновременно за счёт экономии фонда оплаты труда при наступлении события.

5.10. Работникам учреждений, которым присвоены почётные звания по основному профилю профессиональной деятельности, названия которых начинаются со слов «Заслуженный», устанавливается ежемесячная выплата за почётное звание в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), «Народный» - 30 процентов оклада (должностного оклада).

Установление размеров выплат за почётное звание производится со дня присвоения почётного звания.

Работникам, имеющим два и более почётных звания (основания для выплаты), выплаты за почётное звание устанавливаются по выбору работника.

При наличии двух оснований (почётное звание и учёная степень) установление надбавки производится по одному из них.

5.11. Персональная надбавка устанавливается работнику муниципального учреждения с учётом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, критерии которых установлены локальным нормативным актом или коллективным договором (при наличии) учреждения, в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.



6. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителю учреждения устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации города Ульяновска, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, при заключении с ним трудового договора.

Заработная плата заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливается руководителем учреждения.

6.2. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Размеры должностных окладов руководителям учреждений устанавливаются с учётом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено муниципальное учреждение.

Определение показателей и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей устанавливается отраслевым (функциональным) органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в зависимости от показателей, характеризующих работу муниципального учреждения, а также факторов, влияющих на сложность труда руководителя муниципального учреждения (техническое обеспечение, численность работников, количество структурных подразделений и т.д.).

Факторы, влияющие на сложность труда руководителя	Группа по оплате труда руководителя
Штат из 7 и более структурных подразделений и (или) численностью работников учреждения 80 и более единиц	I группа оплаты труда
Штат из 6 структурных подразделений и (или) численностью работников учреждения от 60 до 80 единиц	II группа оплаты труда
Штат из 5 структурных подразделений и (или) численностью работников учреждения от 50 до 60 единиц	III группа оплаты труда
Штат из 4 структурных подразделений и (или) численностью работников учреждения до 50 единиц	IV группа оплаты труда

6.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

6.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением, локальными нормативными актами учреждения, в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения.

6.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утверждённых отраслевым (функциональным) органом администрации города Ульяновска, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда. Снижение размера выплат стимулирующего характера руководителю учреждения производится в соответствии с перечнем оснований и размеров снижения выплат стимулирующего характера, указанным в таблице

N п/п	Перечень оснований	Размер снижения выплаты стимулирующего характера
1	2	3
1.	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей требований Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, требований законов и иных нормативных правовых актов Ульяновской области, Устава муниципального образования «город Ульяновск» и иных муниципальных правовых актов	10 %
2.	Рост дебиторской и кредиторской задолженности учреждения	20 %
3.	Наличие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от граждан и признанных обоснованными в установленном порядке	10 %
4.	Нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование средств бюджета муниципального образования «город Ульяновск», допущенное при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения:	
	до 10000 рублей включительно;	5 %
	свыше 10000 рублей до 50000 рублей включительно;	10 %
	свыше 50000 рублей до 100000 рублей включительно;	15 %
	свыше 100000 рублей до 500000 рублей включительно;	25 %
	свыше 500000 рублей до 1000000 рублей включительно;	35 %



	свыше 1000000 рублей	50 %
5.	Заключение договоров, подлежащих исполнению за счёт средств бюджета муниципального образования «город Ульяновск», сверх доведённых учреждению лимитов бюджетных обязательств	50 %
6.	Невыполнение индикативных показателей в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации	20 %
7.	Наличие дисциплинарного взыскания в отчётном периоде	5 %

В сумме процент снижения размера выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения может составлять до 100 процентов.

Решение о снижении размера выплаты стимулирующего характера в отношении руководителя учреждения принимает руководитель отраслевого (функционального) органа администрации города Ульяновска, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения:

по собственной инициативе на основании данных о достижении целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения отраслевого (функционального) органа администрации города Ульяновска, являющегося учредителем учреждения с учётом письменных пояснений руководителя учреждения.

6.8. Предельный уровень соотношения размера среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 4.

6.9. Конкретный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется отраслевым (функциональным) органом администрации города Ульяновска, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

7. Формирование и структура фонда оплаты труда

7.1. Объём средств на оплату труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объёма ассигнований бюджета города, бюджетов государственных внебюджетных фондов.

7.2. Фонд оплаты труда состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда осуществляется выплата окладов (должностных окладов) работников учреждения, а также выплат компенсационного характера.

Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

7.3. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с отраслевым (функциональным) органом администрации города Ульяновска, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, Первым заместителем Главы города Ульяновска, осуществляющим общее руководство и контроль в области деятельности учреждения, и Финансовым управлением администрации города Ульяновска.

Руководитель учреждения имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда. Численный состав работников учреждения должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных учреждением функций, задач и объёма работы.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма выполняемых функций, учреждение может осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а по решению отраслевого органа администрации города Ульяновска, в ведомственном подчинении которого находится учреждение, также за счёт средств государственных внебюджетных фондов.

7.4. Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств бюджета муниципального образования «город Ульяновск», могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объём средств, формируемых за счёт средств бюджета муниципального образования «город Ульяновск», на выплаты стимулирующего характера, формируется в размере не более 75 процентов от объёма фонда оплаты труда работников.

7.5. Из фонда оплаты труда работникам учреждений на основании письменного заявления может быть оказана материальная помощь. Случаи оказания материальной помощи и размеры её выплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь может выплачиваться за счёт экономии фонда оплаты труда в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

