



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД ЛЕСНОЙ»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.12.2018

№ 1577

г. Лесной

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление городского хозяйства»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы администрации городского округа «Город Лесной» от 19.11.2013 № 2145 «Об утверждении Устава муниципального казенного учреждения «Управление городского хозяйства» (с изменениями и дополнениями),

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление городского хозяйства» (прилагается).

2. Признать утратившим силу постановление главы администрации городского округа «Город Лесной» от 02.04.2012 № 252 «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление жилищно – коммунального и городского хозяйства» (с изменениями с изменениями от 07.08.2012 № 993, от 22.10.2012 № 1558, от 12.11.2013 № 2079, от 20.12.2013 № 2404).

3. Постановление опубликовать в средстве массовой информации «Вестник-официальный».

4. Контроль исполнения постановления возложить на председателя комитета экономического развития, торговли и услуг администрации городского округа «Город Лесной» Ю.В. Толшина.

**Глава городского округа
«Город Лесной»**

С.Е. Черепанов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
городского округа «Город Лесной»
от 19.12.2018 № 1577
«Об утверждении Положения об
оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
городского хозяйства»

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Управление городского хозяйства»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников применяется при исчислении заработной платы работников муниципального казенного учреждения «Управление городского хозяйства» (далее - учреждение) и включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- наименования, условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 (в ред. от 20.02.2014);

- наименования, условия осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера;

- условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета городского округа «Город Лесной».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В размер минимальной заработной платы включаются тарифная ставка, оклад (должностной оклад), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки

компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Доплаты и надбавки компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также районный коэффициент в состав минимальной заработной платы не включаются.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с Положением.

1.9. Размер, порядок и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения утверждается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

Глава 2. СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам и включает в себя:

- установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- повышение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на 20 процентов за работу в учреждении, расположенном в закрытом административно-территориальном образовании;

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда.

2.2. При формировании фонда оплаты труда размер ежемесячных стимулирующих выплат к должностным окладам работников учреждения в расчете на год не должен превышать 26,5 должностных окладов сверх суммы средств, направляемых для выплат по должностным окладам.

Работникам производственных участков учреждения – не более 24,5 должностных окладов.

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным в установленном порядке Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (приложение № 1 к настоящему Порядку).

3.2. Локальным актом учреждения может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер стимулирующих выплат определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде коэффициентов к окладу.

3.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника и оформляется приказом.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки конкретного работника, сложности, важности и интенсивности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения должностного оклада на размер персонального повышающего коэффициента.

Повышающие коэффициенты носят стимулирующий характер.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4.3. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты районного коэффициента.

4.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы к соответствующим профессиональным квалификационным группам, без учета повышающих коэффициентов. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

4.5. Работникам учреждений, расположенных на территории закрытого административно-территориального образования, на основании постановления Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, и Секретариата ВЦСПС от 21.11.1964 № 544/32сс выплачивается районный коэффициент в размере 20 процентов. Применение районного коэффициента не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактический месячный заработок работника, за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда учреждения, а также всех видов выплат по среднему заработку.

4.6. Работникам учреждения устанавливается надбавка в размере 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за ненормируемый рабочий день.

4.7. Работникам учреждения за работу в ночное время доплата производится в размере 40 процентов от оклада (тарифной ставки), за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 часов вечера до 6 часов утра. Часовые тарифные ставки для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время исчисляются путем деления месячной ставки (оклада) на количество часов по календарю в данном месяце.

4.8. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, осуществляется в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года «О специальной оценке условий труда».

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, утверждается локальным нормативным актом учреждения.

В порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», руководителям рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае, если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.9. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 30 процентов.

4.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работниками учреждения. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) надбавка за интенсивность и напряженность;
- 2) надбавка за выслугу лет;
- 3) надбавка за классность водителям;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) премиальные выплаты в связи с юбилейной датой рождения (50 лет, 55 лет (для женщин), 50 лет, 60 лет (для мужчин)).

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.3. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере без учета повышающих коэффициентов.

5.4. Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.6. Конкретные размеры стимулирующих выплат определяются в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы, а также наличием средств на эти цели в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.7. Рекомендуемый размер стимулирующих надбавок работникам учреждения за интенсивность и напряженность – до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.8. Работникам учреждения устанавливается стимулирующая надбавка за выслугу лет. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы.

Рекомендуемые размеры надбавки к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы за выслугу лет:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 20 процентов;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 30 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет – 40 процентов.

В стаж работы входят периоды работы в органах местного самоуправления, работа на муниципальных должностях, должностях государственной гражданской службы, воинских должностях и должностях правоохранительной службы.

Комиссия, созданная приказом руководителя учреждения, по установлению стажа работы, дающего право на установление работникам ежемесячной стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу), ставки за выслугу лет, вправе включить в стаж работы иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей работника в соответствии с локальным правовым актом учреждения о стимулировании работников.

5.9. Водителям автомобилей всех типов, имеющим 1 класс, устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 2 класс – 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении вводится ежемесячная премия по итогам работы за месяц в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Премирование работников учреждений осуществляется на основе положения о стимулировании работников учреждения, утвержденного локальными нормативными актами учреждения.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера по результатам работы не ограничен.

5.11. При определении размера премии работникам учреждения основаниями для снижения ее размера либо отказа в премировании могут быть:

- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, невыполнение или некачественное их выполнение;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

- низкая результативность работы;
- ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководителей;
- несоблюдение требований должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка.

5.12. Экономия средств по фонду оплаты труда муниципального казенного учреждения может быть направлена на поощрение работников по итогам работы за год. Премирование по итогам работы за год осуществляется по решению руководителя учреждения.

Глава 6 УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключенным на основе типовой формы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (с изменениями и дополнениями).

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливаются в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя учреждения, численности работающих в учреждении, других критериев.

6.4. Размер оклада руководителя учреждения определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала учреждения за предыдущий финансовый год и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, согласно приложению № 2 к настоящему Порядку.

При исчислении размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения необходимо руководствоваться приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

При расчете средней заработной платы основного персонала учитываются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы работников для определения заработной платы руководителя не учитываются.

6.5. Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя, главного бухгалтера, устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя. Решение о выплатах стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру, принимается руководителем учреждения.

6.6. Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению главы городского округа «Город Лесной» с учетом результатов деятельности учреждения и индивидуальных показателей руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры стимулирующих выплат руководителю, порядок и критерии их выплаты устанавливается главой администрации городского округа «Город Лесной» в трудовом договоре в соответствии с постановлением главы администрации городского округа «Город Лесной» от 01.07.2015 № 1317 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, подведомственных администрации городского округа «Город Лесной», и их руководителей» (с изменениями).

Ограничения, устанавливаемые для размера стимулирующих выплат руководителю учреждения, не распространяются на единовременное денежное поощрение в размере должностного оклада, выплачиваемое в связи с юбилейной датой его рождения (50 лет, 55 лет (для женщин), 50 лет, 60 лет (для мужчин)).

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. В случае изменения численности работников учреждения в течение календарного года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

7.2. Руководитель вправе, при наличии экономии и финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором.

7.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов (должностных окладов), по которым не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не больше, чем должностной оклад руководителя учреждения.

Приложение № 1 к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
городского хозяйства»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ
(с учетом повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на
20% за работу в учреждении, расположенном в закрытом административно-
территориальном образовании)

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России
от 29.05.2008 № 247н

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностных окладов, в рублях
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	секретарь, делопроизводитель, секретарь-машинистка, кассир	3 707
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, техник	4 107
2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4 107
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5 578
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий», мастер участка, механик	6 144

1	2	3
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник мастерской, начальник цеха	8 949
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, экономист, инженер, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, юрист-консультант, документовед, эколог, инженер по охране труда, инженер по охране окружающей среды (эколог)	5 578
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 148
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 949
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 652
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	10 421
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела	12 090
2 квалификационный уровень	главный инженер	12 090

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ
(с учетом повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на 20% за работу в учреждении, расположенном в закрытом административно-территориальном образовании)

по должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы

Квалификационные уровни	Должности	Минимальный размер должностных окладов, в рублях
1	2	3
1 квалификационный уровень	специалист по содержанию кладбищ, специалист по содержанию инженерных сетей, специалист по энергетическому хозяйству, специалист по содержанию дорог, специалист по озеленению, специалист по капитальному ремонту и текущему	5 578

1	2	3
	ремонт УДС, специалист по обеспечению безопасных транспортных условий УДС, специалист по содержанию кладбищ и захоронению	
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 148
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 949
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 652

Минимальный размер окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих

Наименование квалификационного разряда	Минимальный размер должностных окладов, в рублях
1 квалификационный разряд	3 339
2 квалификационный разряд	3 707
3 квалификационный разряд	4 107
4 квалификационный разряд	4 542
5 квалификационный разряд	5 043
6 квалификационный разряд	5 578

Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливается оклад в размере 7415 рублей.

Приложение № 2 к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
городского хозяйства»

ПЕРЕЧЕНЬ

основного персонала муниципального казенного учреждения
«Управление городского хозяйства»

Главный специалист по лесному хозяйству и экологии

Ведущий специалист по содержанию инженерных коммуникаций

Ведущий специалист по энергетическому хозяйству

Ведущий специалист по капитальному и текущему ремонту уличной дорожной сети

Ведущий специалист по обеспечению безопасных транспортных условий уличной дорожной сети

Специалист по содержанию дорог

Специалист по озеленению

Специалист по содержанию кладбищ и захоронению

Инженер по надзору за муниципальным имуществом

Инженер - программист