

**ТОМСКАЯ ОБЛАСТЬ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ
ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
СЕВЕРСК**

**МЭР
ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СЕВЕРСК**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 29 июля 2022 г. N 30-пм**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗАТО СЕВЕРСК
"ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР", В ОТНОШЕНИИ КОТОРОГО УПРАВЛЕНИЕ
ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА, ТРАНСПОРТА И СВЯЗИ
АДМИНИСТРАЦИИ ЗАТО СЕВЕРСК ОСУЩЕСТВЛЯЕТ
ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ**

Список изменяющих документов
(в ред. [постановления](#) Мэра ЗАТО Северск
от 07.10.2022 N 45-пм)

В соответствии со [статьями 135](#) и [144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [статьей 38](#) Устава городского округа закрытого административно-территориального образования Северск Томской области постановляю:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#) о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения ЗАТО Северск "Технический центр", в отношении которого Управление жилищно-коммунального хозяйства, транспорта и связи Администрации ЗАТО Северск осуществляет функции и полномочия учредителя.
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2022 года.
3. Опубликовать постановление в средстве массовой информации "Официальный бюллетень муниципальных правовых актов ЗАТО Северск" и разместить на официальном сайте Администрации ЗАТО Северск в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (<https://зато-северск.рф>).
4. Контроль за исполнением постановления оставляю за собой.

Н.В.ДИДЕНКО

Утверждено
постановлением
Мэра ЗАТО Северск

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗАТО СЕВЕРСК "ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР", В ОТНОШЕНИИ
КОТОРОГО УПРАВЛЕНИЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА,
ТРАНСПОРТА И СВЯЗИ АДМИНИСТРАЦИИ ЗАТО СЕВЕРСК ОСУЩЕСТВЛЯЕТ
ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ**

Список изменяющих документов
(в ред. [постановления](#) Мэра ЗАТО Северск
от 07.10.2022 N 45-пм)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения ЗАТО Северск "Технический центр" (далее - МКУ ТЦ), в отношении которого Управление жилищно-коммунального хозяйства, транспорта и связи Администрации ЗАТО Северск (далее - УЖКХ ТиС) осуществляет функции и полномочия учредителя, устанавливая:

- 1) размеры должностных окладов;
- 2) наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- 3) наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

2. Оплата труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих в МКУ ТЦ, в отношении которого УЖКХ ТиС осуществляет функции и полномочия учредителя, осуществляется в соответствии с [постановлением](#) Мэра ЗАТО Северск от 05.07.2022 N 14-пм "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений ЗАТО Северск по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе". Работникам, выполняющим трудовые функции по указанным должностям и профессиям, устанавливаются также компенсационные выплаты, предусмотренные [разделом III](#) настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом IV](#) настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

3. Обеспечение расходов на выплату заработной платы на соответствующий финансовый год осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, доведенных главному распорядителю бюджетных средств по соответствующему направлению.

Индексация заработной платы производится в соответствии с трудовым законодательством.

4. При установлении отдельным работникам размеров составных частей заработной платы подлежит применению [статья 132](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

II. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

5. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений МКУ ТЦ, в отношении которого УЖКХ ТиС осуществляет функции и полномочия учредителя, устанавливаются в размере на 5 - 10% ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

III. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы;
- 5) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) доплата за работу в ночное время;
- 7) повышенная оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 8) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 9) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

7. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, при разработке проектов коллективных договоров, локальных нормативных актов учреждения, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

8. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, размер выплачиваемой работнику доплаты за работу в ночное время не должен быть установлен в ином размере, руководителю учреждения при разработке коллективного договора, проектов локальных нормативных актов учреждения, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать в них указанную доплату в размере 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

9. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в пункте 9 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

10. Компенсационные выплаты, указанные в [пункте 6](#) настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента в заработной плате.

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

11. Работникам МКУ ТЦ может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размер и

условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

Сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать размеров, установленных постановлением Мэра ЗАТО Северск от 05.07.2022 N 14-пм "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений ЗАТО Северск по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе". Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

12. Работникам МКУ ТЦ выплачиваются следующие премии:

- 1) за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за выполнение особо важных и срочных работ.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и устанавливаются в коллективном договоре или локальном нормативном акте учреждения, принимаемом учреждением с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

При определении показателей и условия премирования учитываются следующие критерии:

- а) высокие результаты и качество выполняемых работ;
- б) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- в) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- г) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- д) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- е) другие критерии, устанавливаемые коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

13. Работникам могут устанавливаться иные стимулирующие выплаты, предусмотренные муниципальными правовыми актами ЗАТО Северск.

14. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в разделе IV настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

15. Стимулирующие выплаты, указанные в разделе IV настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

16. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующих выплат, указанных в разделе IV настоящего

Положения, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

V. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

17. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом мнения соответствующих профсоюзов на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в коллективном договоре или локальном нормативном акте, принимаемом учреждением, с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

18. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.
