



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА АЗОВА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 10.02.2025 № 95

г. Азов

О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова, подведомственных Управлению жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Азовской городской Думы от 30.10.2008 № 279 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова», постановлением Администрации города Азова от 20.05.2016 № 820 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Азова», в целях повышения заинтересованности в результатах и качестве исполнения должностных обязанностей работников муниципальных учреждений г. Азова, подведомственных Управлению жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова, Администрация города Азова **постановляет:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения г. Азова «Департамент жилищно-коммунального хозяйства», подведомственного Управлению жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова, согласно приложению № 1 к постановлению.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения г. Азова «Городской парк», подведомственного Управлению жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова, согласно приложению № 2 к постановлению.

3. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации города Азова от 25.10.2016 № 2169 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова, подведомственных Управлению жилищно-коммунального хозяйства

администрации города Азова»;

- постановление Администрации города Азова от 29.06.2017 № 1439 «О внесении изменений в постановление Администрации города Азова от 25.10.2016 № 2169»;

- постановление Администрации города Азова от 31.08.2018 № 1975 «О внесении изменений в постановление Администрации города Азова от 25.10.2016 № 2169»;

- постановление Администрации города Азова от 31.12.2019 № 2206 «О внесении изменений в постановление Администрации города Азова от 25.10.2016 № 2169».

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2025.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации - начальника Управления ЖКХ Ткаченко Р.И.

Глава города Азова

Д.Ю. Устименко

Приложение № 1
к постановлению
Администрации города Азова
от 10.02.2025 № 95

**Положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
г. Азова «Департамент жилищно-коммунального хозяйства»,
подведомственного Управлению жилищно-коммунального
хозяйства администрации города Азова**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения г. Азова «Департамент жилищно-коммунального хозяйства», подведомственного Управлению жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова (далее - Положение), по виду экономической деятельности «Эксплуатация автомобильных дорог общего пользования» разработано в соответствии с постановлением администрации города Азова от 20.05.2016 № 820 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Азова» и определяет:

размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального казенного учреждения г. Азова «Департамент жилищно-коммунального хозяйства» (далее - муниципальное учреждение);

условия установления выплат компенсационного характера;

условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в бюджете города Азова на оплату труда.

Порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального учреждения за счет средств бюджета города Азова утверждается приказом Управления жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова.

Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с заместителем главы администрации - начальником Управления ЖКХ и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

Положение об оплате труда работников муниципального учреждения утверждается локальным нормативным актом с учётом мнения представительного органа работников (при наличии).

2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального учреждения

2.1. Присвоение профессиональной квалификации рабочим, специалистам и служащим осуществляется по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в жилищно-коммунальном хозяйстве, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и/или профессиональными стандартами, с учетом квалификационного уровня работников.

2.2. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждённых приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

В целях сохранения кадрового потенциала, создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений (отделов) минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений (отделов) и специалистов увеличиваются на персональный повышающий коэффициент.

Применяемый персональный повышающий коэффициент образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля, и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» и персональные повышающие коэффициенты к ним:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Персональный повышающий коэффициент
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер-энергетик, инженер-программист, специалист, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	7 437	1,7
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 805	1,7
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 193	1,7
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 600	1,9
5-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный». Заместитель главного бухгалтера	9 031	1,9

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» и персональные повышающие коэффициенты к ним:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Персональный повышающий коэффициент
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела	9 956	2,0

2.3. Ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее - Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н).

В целях сохранения кадрового потенциала минимальные размеры ставок заработной платы рабочих увеличиваются на персональный повышающий коэффициент.

Применяемый персональный повышающий коэффициент образует новую ставку заработной платы, при этом ее размер подлежит округлению до целого рубля, и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3.1. Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» и персональные повышающие коэффициенты к ним:

Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Персональный повышающий коэффициент
1-й квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений		
	1-го квалификационного разряда	4 809	2,2

2.3.2. Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» и персональные повышающие коэффициенты к ним:

Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Персональный повышающий коэффициент
1-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля		
	4-го квалификационного разряда	5 718	2,0
	5-го квалификационного разряда	6 048	2,0

2.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Персональный повышающий коэффициент
Заведующий сектором	9 459	1,9
Заместитель начальника отдела	9 031	1,9
Специалист по охране труда 1 категории	8 193	1,7

В целях сохранения кадрового потенциала, создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений (секторов) минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений (секторов) и специалистов

увеличиваются на персональный повышающий коэффициент.

Применяемый персональный повышающий коэффициент образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля, и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Условия установления выплат компенсационного характера

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

В муниципальном учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляющей по совместительству.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее четырех процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителем учреждения осуществляются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.2. 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, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы муниципального учреждения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.7. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, установленные пунктом 3.5, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.8. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников муниципального учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей,

специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

4. Условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В муниципальном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за классность водителям автомобилей.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки результативности, эффективности и качества работы работников, утвержденными локальным правовым актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

4.3. Решение об установлении выплат и их размерах принимается:

для выплаты руководителю муниципального учреждения - руководителем Управления жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова;

для выплаты работникам муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам муниципального учреждения в зависимости от результатов труда, сложности и напряженности выполняемой работы в размере

девяти должностных окладов (ставок заработной платы) в год, в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в размере:

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов) включительно
1.	Директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, начальник отдела, заместитель начальника отдела, заведующий сектором, главный юрисконсульт	до 100
2.	Специалисты, служащие	до 70
3.	Водитель, уборщик служебных помещений	до 70

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципального учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, профессионализма, оперативности, ответственности и степени самостоятельности решения поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы, отсутствия претензий к результатам выполнения работ, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципального учреждения в размере пяти должностных окладов в год, в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ осуществляется в размере до 50% к должностному окладу (ставке заработной платы) работников муниципального учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам муниципального учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах местного самоуправления, в государственных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;
от 10 до 15 лет - 20 процентов;
свыше 15 лет - 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Выплата за выслугу лет устанавливается работникам муниципального учреждения в размере трех должностных окладов (ставок заработной платы) в год, в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Работникам муниципального учреждения могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя муниципального учреждения осуществляется по решению руководителя Управления жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова; заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения — по решению руководителя муниципального учреждения по согласованию с руководителем Управления жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова в соответствии с Положением о премировании.

Конкретный размер премиальных выплат может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Средства на выплату премий по итогам работы работникам предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год в размере пяти процентов от планового фонда оплаты труда.

Муниципальное учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда.

4.8. Выплата за наличие учёной степени, почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

учёной степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере 30 процентов от должностного оклада;

учёной степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 20 процентов от должностного оклада;

почётного звания «народный» - до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» - до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

При присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почётное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почётного звания, награждения нагрудным знаком или со дня предоставления соответствующих документов в учреждение. При наличии у работника двух и более почётных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9. Выплату за классность устанавливают водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс - в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс - в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.10. Установленное пунктами 4.4-4.9 настоящего постановления количество должностных окладов, ставок заработной платы работников применяется при формировании годового фонда оплаты труда работников муниципального учреждения. Конкретные размеры, диапазоны и порядок установления выплат стимулирующего характера утверждаются локальным актом муниципального учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

5.1. Заработка плата руководителя муниципального учреждения, его

заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1.	Директор	18 517

5.3. Минимальный размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. В целях сохранения кадрового потенциала минимальные должностные оклады руководителя муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера увеличиваются на персональный повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой согласно приложению № 3 к настоящему постановлению.

Применяемый персональный повышающий коэффициент образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Персональный повышающий коэффициент
1	I группа	1,8
2	II группа	1,6
3	III группа	1,4
4	IV группа	1,2

5.5. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего приложения.

5.6. Руководителю муниципального учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.7. Руководителю муниципального учреждения устанавливается предельное соотношение средней заработной платы руководителя по основной должности и средней заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности до 3,0.

Предельное соотношение является обязательным для включения в трудовой договор.

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера по основной должности и средней заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководитель муниципального учреждения и главный бухгалтер.

Расчет уровня предельного соотношения производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения установленного предельного соотношения средней заработной платы руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшаются на размер превышения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь может выплачиваться работнику учреждения на основании заявления работника (в том числе в связи со смертью близких родственников, болезнью работника, тяжелым материальным положением).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается:

руководителю муниципального учреждения - руководителем Управления жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова в соответствии с утвержденным порядком на основании письменного заявления руководителя муниципального учреждения;

работникам муниципального учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения

представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Средства на выплату материальной помощи не предусматриваются при формировании годового фонда оплаты труда работников муниципального учреждения.

Управляющий делами
администрации

И.Н. Дзюба

Приложение № 2
к постановлению
Администрации города Азова
от 10.02.2025 № 95

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
г. Азова «Городской парк», подведомственного Управлению жилищно-
коммунального хозяйства администрации города Азова**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения г. Азова «Городской парк», основной деятельностью которого является создание условий для массового отдыха жителей городского округа и организация обустройства мест массового отдыха населения, подведомственного Управлению жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Азова от 20.05.2016 № 820 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Азова» и определяет:

размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного учреждения г. Азова «Городской парк» (далее - муниципальное учреждение);

условия установления выплат компенсационного характера;

условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в бюджете города Азова на оплату труда.

Порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального учреждения за счет средств бюджета города Азова утверждается приказом Управления жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова.

Штатное расписание муниципального учреждения утверждается

руководителем муниципального учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

Положение об оплате труда работников муниципального учреждения утверждается локальным нормативным актом с учётом мнения представительного органа работников (при наличии).

2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального учреждения

2.1. Присвоение профессиональной квалификации рабочим, специалистам и служащим осуществляется по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в жилищно-коммунальном хозяйстве, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и/или профессиональными стандартами, с учетом квалификационного уровня работников.

2.2. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждённых приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

В целях сохранения кадрового потенциала, создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений (отделов) минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений (отделов) и специалистов увеличиваются на персональный повышающий коэффициент.

Применяемый персональный повышающий коэффициент образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля, и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» и повышающие персональные коэффициенты к ним:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Персональный повышающий коэффициент
1-й квалификационный уровень	Диспетчер	6 438	1,8
4-й квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего), механик Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 437	1,8
5-й квалификационный уровень	Начальник участка	9 477	1,9

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» и персональные повышающие коэффициенты к ним:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Персональный повышающий коэффициент
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер-программист, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	7 437	1,6
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	7 805	1,6

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Персональный повышающий коэффициент
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	8 193	1,6
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 600	1,8
5-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный». Заместитель главного бухгалтера	9 031	1,8

2.3. Ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее - Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н).

В целях сохранения кадрового потенциала минимальные размеры ставок заработной платы рабочих увеличиваются на персональный повышающий коэффициент.

Применяемый персональный повышающий коэффициент образует новую ставку заработной платы, при этом ее размер подлежит округлению до целого рубля, и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3.1. Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» и персональные повышающие коэффициенты к ним:

Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Персональный повышающий коэффициент
1-й квалификационный уровень	Уборщик территорий, уборщик служебных помещений		
	1-го квалификационного разряда	4 809	2,2
	2-го квалификационного разряда	5 088	2,2
	3-го квалификационного разряда	5 386	2,2

2.3.2. Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» и персональные повышающие коэффициенты к ним:

Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Персональный повышающий коэффициент
1-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля		
	4-го квалификационного разряда	5 718	2,3

	5-го квалификационного разряда	6 048	2,3
2-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля		
	6-го квалификационного разряда	6 396	2,3

2.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Персональный повышающий коэффициент
Главный механик	9 477	1,9
Ведущий агроном	8 600	1,8
Специалист по охране труда 1 категории	8 193	1,6

В целях сохранения кадрового потенциала, создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений (секторов) минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений (секторов) и специалистов увеличиваются на персональный повышающий коэффициент.

Применяемый персональный повышающий коэффициент образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля, и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н:

Наименование профессий рабочих	Минимальны й размер ставки заработной платы (рублей)	Персональ ный повышаю щий коэффици ент
Машинист автовышки, водитель погрузчика, слесарь по ремонту автомобилей		
1-го квалификационного разряда	4 809	2,3
2-го квалификационного разряда	5 088	2,3
3-го квалификационного разряда	5 386	2,3
4-го квалификационного разряда	5 718	2,3
5-го квалификационного разряда	6 048	2,3
6-го квалификационного разряда	6 396	2,3
Рабочий зеленого хозяйства		
1-го квалификационного разряда	4 809	2,2
2-го квалификационного разряда	5 088	2,2
3-го квалификационного разряда	5 386	2,2
4-го квалификационного разряда	5 718	2,2
5-го квалификационного разряда	6 048	2,2
6-го квалификационного разряда	6 396	2,2

В целях сохранения кадрового потенциала минимальные размеры ставок заработной платы рабочих увеличиваются на персональный повышающий коэффициент.

Применяемый персональный повышающий коэффициент образует новую ставку заработной платы, при этом ее размер подлежит округлению до целого рубля, и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными

актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В муниципальном учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляющей по совместительству.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее четырех процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителем учреждения осуществляются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.2. 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, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы муниципального учреждения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.7. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, установленные пунктом 3.5, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.8. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников муниципального учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

4. Условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их

осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В муниципальном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за классность водителям автомобилей.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки результативности, эффективности и качества работы работников, установленными локальным правовым актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

4.3. Решение об установлении выплат и их размерах принимается:

для выплаты руководителю муниципального учреждения - руководителем Управления жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова;

для выплаты работникам муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам муниципального учреждения в зависимости от результатов труда, сложности и напряженности выполняемой работы в размере девяти должностных окладов (ставок заработной платы) в год, в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в размере:

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов) включительно
1.	Директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, главный механик, начальник участка	до 100
2.	Специалисты, служащие, водители, рабочие	до 70

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципального учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, профессионализма, оперативности, ответственности и степени самостоятельности решения поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы, отсутствия претензий к результатам выполнения работ, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципального учреждения в размере пяти должностных окладов в год, в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ осуществляется в размере до 50% к должностному окладу (ставке заработной платы) работников муниципального учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам муниципального учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах местного самоуправления, в государственных и муниципальных учреждениях бюджетной сферы.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Выплата за выслугу лет устанавливается работникам муниципального учреждения в размере трех должностных окладов (ставок заработной платы) в год, в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Работникам муниципального учреждения могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критерии) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя муниципального учреждения осуществляется по решению руководителя Управления жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова; заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения - по решению руководителя муниципального учреждения по согласованию с руководителем Управления жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова в соответствии с Положением о премировании.

Конкретный размер премиальных выплат может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Средства на выплату премий по итогам работы работникам предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год в размере пяти процентов от планового фонда оплаты труда. Муниципальное учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда.

4.8. Выплата за наличие учёной степени, почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака) устанавливается

работникам, по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

учёной степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере 30 процентов от должностного оклада;

учёной степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада;

почетного звания «народный» - до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» - до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

При присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почётное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почётного звания, награждения нагрудным знаком или со дня предоставления соответствующих документов в учреждение. При наличии у работника двух и более почётных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9. Выплату за классность устанавливают водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс - в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс - в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.10. Установленное пунктами 4.4-4.9 настоящего постановления количество должностных окладов, ставок заработной платы работников применяется при формировании годового фонда оплаты труда работников муниципального учреждения. Конкретные размеры, диапазоны и порядок установления выплат стимулирующего характера утверждаются локальным актом муниципального учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

5.1. Заработка плата руководителя муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1.	Директор	18 517

5.3. Минимальный размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. В целях сохранения кадрового потенциала минимальные должностные оклады руководителя муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера увеличиваются на персональный повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой согласно приложению № 3 к настоящему постановлению.

Применяемый персональный повышающий коэффициент образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля, и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Персональный повышающий коэффициент
1	I группа	1,8
2	II группа	1,6
3	III группа	1,4
4	IV группа	1,2

5.5. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего приложения.

5.6. Руководителю муниципального учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.7. Руководителю муниципального учреждения устанавливается предельное соотношение средней заработной платы руководителя по основной должности и средней заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителя

руководителя и главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности до 3,0.

Предельное соотношение является обязательным для включения в трудовой договор.

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера по основной должности и средней заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководитель муниципального учреждения и главный бухгалтер.

Расчет уровня предельного соотношения производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения установленного предельного соотношения средней заработной платы руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшаются на размер превышения.

5.8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты выплачиваются руководителю муниципального учреждения по решению руководителя Управления жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова с учетом достижения показателей муниципального задания на выполнение работ, а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь может выплачиваться работнику учреждения на основании заявления работника (в том числе в связи со смертью близких родственников, болезнью работника, тяжелым материальным положением).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается:

руководителю муниципального учреждения - руководителем Управления жилищно-коммунального хозяйства администрации города Азова в соответствии с утвержденным порядком на основании письменного заявления

руководителя муниципального учреждения;

работникам муниципального учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Средства на выплату материальной помощи не предусматриваются при формировании годового фонда оплаты труда работников муниципального учреждения.

6.2. Предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения не может быть более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, указан в приложении к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения г. Азова «Городской парк».

Управляющий делами

администрации

И.Н. Дзюба

**Приложение
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения г. Азова
«Городской парк»**

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей административно-управленческого персонала
муниципального бюджетного учреждения г. Азова «Городской парк»**

1. К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся:

директор;
заместитель директора;
главный бухгалтер;
заместитель главного бухгалтера;
бухгалтер;
экономист;
юрисконсульт;
документовед;
начальник участка;
специалист по охране труда;
специалист по кадрам;
агроном;
главный механик;
мастер.

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников муниципального учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учётом мнения представительного органа работников.

Приложение № 3
к постановлению
Администрации города Азова
от 10.02.2025 № 95

**Порядок отнесения муниципальных учреждений, подведомственных
Управлению жилищно-коммунального хозяйства администрации города
Азова, к группам по оплате труда руководителей учреждений**

Отнесение к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений производится исходя из общей суммы баллов по учреждениям:

№ п/п	Группы по оплате труда руководителей учреждений	Баллы
1.	I	от 150 и выше
2.	II	от 100 до 149
3.	III	от 50 до 99
4.	IV	до 49

Сумма баллов определяется путем суммирования количества баллов, присваиваемых в соответствии со следующими критериями:

№ п/п	Штатная численность работников по состоянию на 31 декабря предыдущего года	Баллы
1.	До 19 единиц	10
2.	От 20 до 39 единиц	20
3.	От 40 до 59 единиц	30
4.	От 60 до 79 единиц	40
5.	Свыше 80 единиц	50

№ п/п	Объем утвержденных бюджетных ассигнований в расчете на 1 штатную единицу по состоянию на 31 декабря предыдущего года	Баллы
1.	До 1,5 млн рублей	10
2.	От 1,5 млн рублей до 2 млн рублей	20
3.	От 2 млн рублей до 5 млн рублей	30
4.	От 5 млн рублей до 25 млн рублей	40
5.	От 25 млн рублей до 50 млн рублей	50
6.	Свыше 50 млн рублей	60

№ п/п	Количество заключенных муниципальных контрактов в год по состоянию на 31 декабря предыдущего года	Баллы
1.	До 29	10
2.	От 30 до 49	20
3.	От 50 до 69	30
4.	От 70 до 89	40
5.	Свыше 90	50

Управляющий делами
администрации

И.Н. Дзюба