ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ КОТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
Волгоградской области

от 20 июня 2025 года № 612

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Коммунальное хозяйство» Котовского муниципального района Волгоградской области

В соответствии с Постановлением администрации Волгоградской области от 19.01.2016г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением администрации Котовского муниципального района от 19.03.2024г. № 290 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Котовского муниципального района», протоколом об итогах проведения консультаций представителями трудового коллектива МБУ «Коммунальное хозяйство» и администрации Котовского муниципального района по вопросу принятия положения об оплате труда в соответствии со статей 372 Трудового кодекса РФ от 29.05.2025 года, администрация Котовского муниципального района Волгоградской области **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Коммунальное хозяйство» Котовского муниципального района Волгоградской области.
2. Директору муниципального бюджетного учреждения «Коммунальное хозяйство» Котовского муниципального района Волгоградской области Старосветскову В.В. привести действующие локальные нормативные акты учреждения в соответствие с вышеуказанным Положением и ознакомить с ними работников.
3. Признать утратившим силу постановление администрации Котовского муниципального района Волгоградской области от 21.05.2024г. № 524 «Об утверждении Положения "Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Коммунальное хозяйство» Котовского муниципального района Волгоградской области».
4. Признать утратившими силу постановления администрации Котовского муниципального района Волгоградской области, вносящие изменения в Постановление от 21.05.2024г № 524, а именно: от 16.12.2024 № 1549, от 20.12.2024 № 1588, от 27.01.2025 № 81, от 24.02.2025 № 216.
5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального обнародования.

Глава Котовского
муниципального района О.Н. Кузьмин

Утверждено
постановлением администрации
Котовского муниципального района
Волгоградской области
от 20 июня 2025 года № 612

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Коммунальное хозяйство» Котовского муниципального района Волгоградской области

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Коммунальное хозяйство» Котовского муниципального района Волгоградской области (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Котовского муниципального района от 19.03.2024г. № 290 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Котовского муниципального района», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, и предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Коммунальное хозяйство» Котовского муниципального района Волгоградской области (далее – Учреждение).

1.2 Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, нормативными правовыми актами администрации Котовского муниципального района, настоящим Положением и включает себя:

основные условия оплаты труда работников;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.3 Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5 Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже

минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.7 Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения, сформированного на календарный год.

1.8 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности.

1.9 Изменение фонда оплаты труда в течение календарного года может производиться в случаях:

- проведения индексации окладов (ставок) работников Учреждения;
- существенного изменения действующих условий труда;
- увеличения (уменьшения) штатной численности.

1.10 Средства от сложившейся экономии фонда оплаты труда Учреждения могут направляться Учреждением на оплату труда работников Учреждения в виде выплат стимулирующего характера и социальных выплат в соответствии с настоящим Положением.

1.11 Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Котовского муниципального района.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.12 Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем и включает в себя все должности специалистов, служащих и профессии рабочих данного Учреждения.

1.13 Руководитель Учреждения несет ответственность за соблюдение законодательства в сфере оплаты труда и настоящего Положения.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1 Размеры базовых окладов (ставок) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.2 Размеры базовых окладов (ставок) работников Учреждений по профессиональным квалификационным группам рабочих устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3 Размеры базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

2.4 Размеры базовых окладов (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда в соответствии с Приложением № 3 к настоящему положению.

2.5 Установление Учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1 Работникам Учреждения (в том числе руководителю Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения), исходя из условий труда, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до шести процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до восьми процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае, если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера

оплаты труда.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

Конкретный перечень должностей и размеров выплат в процентах устанавливается в Приложении № 4 к настоящему Порядку.

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения 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.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской

Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников Учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Конкретный перечень должностей и размеров выплат в процентах за работу в ночное время устанавливается в Приложении № 5 к настоящему Порядку.

3.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3 Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1 К выплатам стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения) относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность

Надбавка за интенсивность устанавливается за выполнение работ высокой сложности, напряженности и интенсивности (большой объем работ, выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).

Конкретный размер надбавки за интенсивность устанавливается персонально для каждого работника решением руководителя Учреждения в пределах диапазонов, определенных по каждой должности в Приложении № 6 к настоящему Положению.

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения по согласованию с Учредителем.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2) выплата за стаж работы в Учреждении

Выплата за стаж работы в Учреждении устанавливается по всем должностям (профессиям), за исключением: сторож, уборщик служебных помещений, контролер водопроводного хозяйства.

Работникам Учреждения устанавливается выплата в процентах от оклада (должностного оклада), ставки в зависимости от совокупного трудового стажа работы в данном Учреждении в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет – 10 процентов,
- от 3 лет до 5 лет – 15 процентов,
- от 5 лет до 7 лет – 20 процентов,
- более 7 лет – 30 процентов.

3) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц)

Премия по итогам работы (за месяц) не устанавливается по должностям: сторож, уборщик служебных помещений, контролер водопроводного хозяйства.

Премирование работников осуществляется из фонда оплаты труда по итогам работы за месяц. Размер премии конкретному работнику устанавливается приказом руководителя Учреждения, но не более 15% от оклада (должностного оклада), ставки.

Показатели премирования работников определены отдельным локальным нормативным актом Учреждения, согласованным с Учредителем.

Общий размер премии по итогам работы не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ

Премия за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться по должностям: слесарь-сантехник 4 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 5 разряда, водитель автомобиля, слесарь-ремонтник 4 разряда, экскаваторщик 5 разряда, главный инженер.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных

работ по согласованию с Учредителем.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада).

4.2 Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам Учреждения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3 Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпункте 1 пункта 4.1 не должен превышать 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.4 Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается руководителем Учреждения с учетом личного вклада, инициативности и ответственности работника при осуществлении последним служебной деятельности.

4.5 Общий размер выплат стимулирующего характера Учреждения ограничен фондом оплаты труда.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения

5.1 Заработная плата руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2 Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3 Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденного нормативным правовым актом администрации Котовского муниципального района.

5.4 Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

При установлении должностного оклада главного бухгалтера Учреждения его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Конкретный размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между

руководителем Учреждения и главным бухгалтером Учреждения.

5.5 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответственно руководителя, главного бухгалтера) определяется в кратности не более 2,3.

5.6 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответственно руководителя, главного бухгалтера) определяется в кратности не более 1,6.

5.7 Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.8 К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения относятся:

1) надбавка за стаж работы в Учреждении

Надбавка за стаж работы в Учреждении устанавливается в размере, не превышающем 30 процентов должностного оклада, и определяется в соответствии подпунктом 2) пункта 4.1 настоящего Положения.

2) персональный повышающий коэффициент

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя Учреждения и его размере принимается Учредителем.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу главного бухгалтера Учреждения и его размере принимается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу учитывается уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу главного бухгалтера Учреждения устанавливается в размере, не превышающем 30 процентов должностного оклада в месяц.

3) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (год)

Размер премии по итогам работы за год не может превышать 100 процентов должностного оклада. Премия выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

Решение о выплате премии по итогам работы за год руководителю Учреждения принимает Учредитель в соответствии с порядком премирования руководителей учреждений, утвержденного нормативным правовым актом администрации Котовского муниципального района

Решение о выплате премии по итогам работы за год главному бухгалтеру Учреждения принимает руководитель Учреждения по согласованию с Учредителем при выполнении критериев для оценки эффективности (качества) работы.

Критерии оценки эффективности (качества) работы главного бухгалтера Учреждения:

- своевременное и качественное ведение и предоставление статистической, налоговой, бухгалтерской и иной отчетности и информации – до 20% должностного оклада,

- своевременное и качественное формирование и предоставление данных для формирования бюджета – до 10% должностного оклада,

- отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов – до 5% должностного оклада,

- соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидий – до 10% должностного оклада,

- соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение превышения бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств – до 10% должностного оклада.

- отсутствие задолженности по заработной плате, платежам по налогам и платежам во внебюджетные фонды – до 15% должностного оклада.

- соблюдение установленных предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения (главного бухгалтера Учреждения), и среднемесячной заработной платы работников Учреждения – до 5% должностного оклада.

- отсутствие или сокращение просроченной кредиторской задолженности по расходным обязательствам – до 10% должностного оклада.

- отсутствие штрафов или сокращение их размеров по сравнению с предыдущим периодом – до 10% должностного оклада.

- отсутствие жалоб со стороны клиентов и контрагентов – до 5% должностного оклада.

Справка о выполнении критериев премирования главного бухгалтера за год подписывается главным бухгалтером и руководителем Учреждения, вместе с ходатайством представляется на согласование Учредителю.

5.9 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.10 При прекращении трудового договора с руководителем Учреждения, главным бухгалтером Учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника

учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1 Из фонда оплаты труда Учреждения работникам (в том числе руководителю Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения) может предоставляться материальная помощь в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

6.2 Материальная помощь может выплачиваться в связи с рождением ребенка, смертью близких родственников (супруг (супруга), дети, родители), утратой (порчей) личного имущества в результате пожара или иного стихийного бедствия, потребностью в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией.

6.3 Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и её конкретных размерах принимает Учредитель.

6.4 Выплата материальной помощи работнику Учреждения (в том числе главному бухгалтеру Учреждения) производится по приказу руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника.

6.5 Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Коммунальное хозяйство»
Котовского муниципального района
Волгоградской области

Размеры базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам рабочих общеотраслевых профессий

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Размер базового оклада (ставки), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Сторож Уборщик служебных помещений Тракторист Контролер водопроводного хозяйства	20 285
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Слесарь-сантехник 4 разряда Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 5 разряда	22 597
2 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	23 122

Приложение № 2
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
«Коммунальное хозяйство» Котовского
муниципального района Волгоградской области

Размеры базовых окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада (ставки), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
4 квалификационный уровень	механик	21 020
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам Инженер по охране труда Бухгалтер Экономист Юрисконсульт Программист	22 597

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
«Коммунальное хозяйство» Котовского
муниципального района Волгоградской области

Размеры базовых окладов (ставок) работников, занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Размер базового оклада (ставки), рублей
1	Слесарь-ремонтник 4 разряда	22 597
2	Специалист в сфере закупок	22 597
3	Инженер по водоснабжению и водоотведению	22 597
4	Старший энергетик	23 122
5	Электрогазосварщик 5 разряда	24 173
6	Экскаваторщик 5 разряда	24 173
7	Главный инженер	27 326
8	Инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике	22 597

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
«Коммунальное хозяйство» Котовского
муниципального района Волгоградской области

Размеры выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Размер выплат (процент от должностного оклада (ставки)
1	Электрогазосварщик 5 разряда	4

Выплата устанавливается по результатам специальной оценки труда.

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
«Коммунальное хозяйство» Котовского
муниципального района Волгоградской области

Размеры выплат компенсационного характера работникам, занятым в ночное время

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Размер выплат (процент от должностного оклада (ставки)
1	Сторож	35

Приложение № 6
к положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного учреждения
«Коммунальное хозяйство» Котовского
муниципального района Волгоградской области

Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Размер выплат До процента от должностного оклада (ставки)
1. Профессии рабочих		
1.1.	Сторож	-
1.2	Уборщик служебных помещений	-
1.3	Контролер водопроводного хозяйства	0 – 10
1.4	Слесарь-сантехник 4 разряда	0 – 10
1.5	Тракторист	0 – 15
1.6	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 5 разряда	0 – 10
1.7	Водитель автомобиля	0 – 10
2. Должности служащих		
2.1	Специалист по кадрам	0
2.2	Инженер по охране труда	0
2.3	Бухгалтер	0 – 55
2.4	Экономист	0
2.5	Юрисконсульт	0
2.6	Программист	0
2.7	Механик	0
3. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы		
3.1	Слесарь-ремонтник 4 разряда	0 – 10
3.2	Специалист в сфере закупок	0 – 10
3.3	Инженер по водоснабжению и водоотведению	0 – 10
3.4	Старший энергетик	0 – 25
3.5	Электрогазосварщик 5 разряда	0 – 20
3.6	Экскаваторщик 5 разряда	0 – 30
3.7	Главный инженер	0 – 15
3.8	Инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике	0 – 30