



Администрация города Пензы

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 07.09.2014 № 1030/6

О внесении изменений в постановление администрации города Пензы от 21.12.2011 № 1547 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы, органов местного самоуправления и пассажиров с ограниченными физическими возможностями»

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Пензы, приведения системы оплаты их труда в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013, протокол № 13, в соответствии с Федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», руководствуясь постановлением администрации города Пензы от 05.12.2008 № 2080 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Пензы, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки», статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и ст. 33 Устава города Пензы,

Администрация города Пензы постановляет:

1. Внести в постановление администрации города Пензы от 21.12.2011 № 1547 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы, органов местного самоуправления и пассажиров с ограниченными физическими возможностями» (далее – постановление) следующие изменения:

1.1. Приложение к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению №1 к настоящему постановлению.

1.2. Приложение № 2 к положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы, органов местного самоуправления и пассажиров с ограниченными физическими возможностями изложить в редакции приложения № 2 к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 02.04.2014.

3. Признать утратившими силу:

- постановление администрации города Пензы от 24.02.2014 № 179 «О внесении изменений в постановление администрации города Пензы от 21.12.2011 № 1547 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы и органов местного самоуправления», за исключением пункта 3 постановления;

- п. 1.2. постановления администрации г. Пензы от 31.10.2012 № 1349/2 «О внесении изменений в постановление администрации города Пензы от 21.12.2011 N 1547 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы и органов местного самоуправления»;

- постановление администрации г. Пензы от 18.10.2013 № 1220/3 «О внесении изменений в постановление администрации города Пензы от 21.12.2011 N 1547 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы и органов местного самоуправления», за исключением п. 2.

4. Информационно-аналитическому отделу администрации города опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации и разместить на официальном сайте администрации города Пензы в сети Интернет.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации города А.В. Макарова, Управление муниципального имущества администрации города Пензы (М.В. Почевалова).

Глава администрации города

Ю.И. Кривов

Приложение №1 к постановлению
администрации г. Пензы
от 01.09.2014 N 1030/В

Приложение
к постановлению
администрации г. Пензы
от 21 декабря 2011 г. N 1547

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ ТРАНСПОРТНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ, ОРГАНОВ
МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ
И ПАССАЖИРОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ФИЗИЧЕСКИМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Пензы в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы, органов местного самоуправления и пассажиров с ограниченными физическими возможностями (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением главы администрации города Пензы от 05.12.2008 N 2080 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Пензы, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки" с целью обеспечения заинтересованности специалистов и иных работников в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами муниципальных учреждений в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы, органов местного самоуправления и пассажиров с ограниченными физическими возможностями.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- рекомендуемый размер повышающих коэффициентов к окладам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающий коэффициент к окладу, выплаты стимулирующего характера, компенсационные выплаты 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.

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

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

1.7. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы, органов местного самоуправления и пассажиров с ограниченными физическими возможностями города Пензы (далее соответственно - работники и учреждения), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, а также настоящим Положением.

1.8. Размер оплаты труда работников, состоящий из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отключающих от нормальных, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) не может быть менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

1.9. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.10. Основной персонал муниципального учреждения – работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники муниципальных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы, органов местного самоуправления и пассажиров с ограниченными физическими возможностями должна составлять не более 40 процентов.

1.12. Данное Положение распространяется на все учреждения, относящиеся к муниципальным учреждениям города Пензы в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы, органов местного самоуправления и пассажиров с ограниченными физическими возможностями.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников (приложение N 1 к настоящему Положению) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом специфики и объема выполняемой работы.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент, выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам муниципальных учреждений города Пензы в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы, органов местного самоуправления и пассажиров с ограниченными физическими возможностями устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

2.3. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом средств по фонду оплаты труда может быть установлен повышающий коэффициент:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности в

размере до 2,5;

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад, и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.8. Оклад (должностной оклад) и повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, стаж, образование медицинским работникам устанавливаются по условиям, предусмотренным отраслевым положением для работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения города Пензы. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного инженера, главного бухгалтера

3.1. Зарботная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплата компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Средняя заработная плата руководителя муниципального учреждения

не должна быть ниже однократного и выше восьмикратного размера средней заработной платы работников данного учреждения за отчетный год.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждений в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы, органов местного самоуправления и пассажиров с ограниченными физическими возможностями, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Системы оплаты труда заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров, включая размеры должностных окладов, наименование и размеры каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений. При этом размер повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера определяется исходя из финансовых возможностей учреждения с таким условием, чтобы средняя заработная плата заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров не превышала среднюю заработную плату руководителя данного учреждения за отчетный год.

3.3. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, главному инженеру, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 6 и 7 настоящего Положения.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами Пензенской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Пензы.

Стимулирующие выплаты руководителям муниципальных учреждений, за исключением премии, выплачиваются на основании приказа главного распорядителя бюджетных средств, если иное не установлено правовыми актами администрации города Пензы с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

3.5. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании постановления администрации города.

Решение о премировании принимается по представлению заместителя главы администрации города, осуществляющего оперативное руководство данным учреждением, и на основании ходатайства Управления муниципального имущества администрации города Пензы в соответствии с основными критериями и условиями премирования, утвержденными приказами Управления муниципального имущества администрации города Пензы.

Премия руководителю выплачивается за фактическое отработанное время по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев, год.

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ.

К окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 6 и 7 настоящего Положения).

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. К окладу по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера (разделы 6 и 7 настоящего Положения), повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем Учреждения с учетом средств по фонду оплаты труда. Размер повышающего коэффициента к окладу - не более 2,5.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается: в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем подразделений и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера (приложение N 2 к настоящему Положению).

Размер указанной выплаты определяется путем умножения оклада работника на соответствующий повышающий коэффициент.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий, охраны труда и улучшению условий труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью в соответствии с результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Работодатель вправе провести специальную оценку условий труда в порядке, предусмотренном законодательством, до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

6.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере не менее 20% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера оклада (должностного оклада) в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Работникам Учреждений, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и размеры доплат, определяется руководителем Учреждения с учетом мотивированного мнения представительного органа работников.

7. Порядок и условия стимулирования работников Учреждения

7.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливается перечень стимулирующих выплат:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в соответствии с приложением N 3 к настоящему Положению.

4. Премияльные выплаты по итогам работы.

7.2. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники премируются по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

7.3. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель Учреждения, при этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в положение об оплате труда работников соответствующего Учреждения.

7.4. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников Учреждения. В Учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды - по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы и т.д.

7.5. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда:

- заместителей руководителя, главного инженера, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

7.6. Премирование работников Учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом Учреждения.

7.7. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

7.8. Премия по итогам работы выплачивается в пределах средств по фонду оплаты труда.

7.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

7.10. При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной,

безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ, долгосрочных целевых программ Пензенской области, города Пензы и т.д.

7.11. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Из фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с положением об оказании материальной помощи, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения, на основании письменного заявления работника.

9. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников учреждений в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы, органов местного самоуправления и пассажиров с ограниченными физическими возможностями.

9.1. Фонд оплаты труда учреждения в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы, органов местного самоуправления и пассажиров с ограниченными физическими возможностями формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению в сфере транспортного обслуживания учреждений и организаций бюджетной сферы, органов местного самоуправления и пассажиров с ограниченными физическими возможностями из бюджета города Пензы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9.2. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях

срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

И.о. первого заместителя
главы администрации

Л.Ю. Рябихина

№ 1030/6
01.09.2014 Приложение № 2
к постановлению
администрации г. Пензы
от 21 декабря 2011 г. N 1547

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных учреждений в
сфере транспортного обслуживания
учреждений и организаций бюджетной
сферы, органов местного самоуправления и
пассажиры с ограниченными физическими
возможностями

Перечень подразделений и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера

Рабочим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты по результатам проведения специальной оценки условий труда с применением повышающего коэффициента 0,12-0,24

И.о. первого заместителя
главы администрации

Л.Ю. Рябихина