РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ АРАМИЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

от 08.06.2020 № 259

***О внесении изменений в постановление Администрации Арамильского городского округа от 30.12.2019 № 821 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление зданиями и автомобильным транспортом Администрации Арамильского городского округа»***

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 111 Областного закона Свердловской области от 10 марта 1999 года № 4-ОЗ «О правовых актах в Свердловской области», статьей 31 Устава Арамильского городского округа, на основании организационных мероприятий по сокращению штатной численности Учреждения

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление зданиями и автомобильным транспортом Администрации Арамильского городского округа», утвержденное постановлением Администрации Арамильского городского округа от 30.12.2019 № 821 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление зданиями и автомобильным транспортом Администрации Арамильского городского округа», в редакции приложения к настоящему постановлению (прилагается).
2. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 июня 2020 года.
3. Настоящее постановление разместить на официальном сайте Арамильского городского округа.
4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации Арамильского городского округа Р.В. Гарифуллина.

Глава Арамильского городского округа В.Ю. Никитенко

Приложение
к постановлению Администрации
Арамильского городского округа
от 08.06.2020 № 259

Приложение
к постановлению Администрации
Арамильского городского округа
от 30.12.2019 № 821

# Положение
# об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление зданиями и автомобильным транспортом Администрации Арамильского городского округа»

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление зданиями и автомобильным транспортом Администрации Арамильского городского округа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, утвержденным постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26.12.1994 № 367, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37, приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 28.09.2015 № 287 «Об утверждении Профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях сохранения кадрового потенциала, повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности Муниципального казенного учреждения «Управление зданиями и автомобильным транспортом Администрации Арамильского городского округа» (далее – Учреждение).

## 2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- настоящего Положения;

- рекомендаций по установлению систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2. Настоящим Положением устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда работников Учреждения. Заработная плата работника Учреждения состоит из должностного оклада (тарифной ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размеры должностных окладов (тарифной ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (тарифной ставки) работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

2.6. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию.

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением и иными локальными нормативными актами.

2.8. Оплата времени простоя. Согласно действующему законодательству (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации) время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника оплате не подлежит. Вина работника выражается, например, в поломке транспортного средства, механизма, прибора или другого оборудования, повлекшей за собой невозможность работы на нем.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан уведомить своего непосредственного руководителя или иного представителя Работодателя в письменной или устной форме.

Период простоя является рабочим временем. Работники во время простоя должны находиться на рабочих местах. Простой оформляется приказом руководителя Учреждения.

2.9. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь по письменному заявлению работника. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника и в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения. Выплата материальной помощи производится в размере не более двух должностных окладов работника в год.

Работникам, вновь принятым на работу в текущем году, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, выплата материальной помощи производится с учетом фактически отработанного времени.

Работникам, ушедшим в отпуск по уходу за ребенком, выплаченная материальная помощь не удерживается.

В других, исключительных случаях (в связи со стихийными бедствиями, в связи со смертью работника или его близких родственников и другие) материальная помощь выплачивается по приказу руководителя Учреждения в пределах экономии установленного фонда оплаты труда.

2.10. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. При установлении размеров окладов, тарифных ставок учитывается состояние рынка труда в регионе. Размер тарифных ставок определяется исходя из норм труда за единицу времени. Работнику устанавливается часовая тарифная ставка в случае установления для занимаемой должности суммированного учета рабочего времени.

Должностные оклады работников Учреждения представлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

## 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

Размеры компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается до 50 % от должностного оклада работника при условии подтверждения результатами проведенной специальной оценкой условий труда. Размеры компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и порядок их установления определяются руководителем Учреждения в зависимости от степени вредности для здоровья той или иной профессии.

3.2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или замещение временно отсутствующего работника – от 10 % до 100 % от должностного оклада;

2) за работу в ночное время – 50 % часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) за работу в выходной и нерабочий праздничный день – доплата производится водителю автомобиля, водителю автобуса, начальнику отдела благоустройства, машинисту автогрейдера, водителю погрузчика, трактористу, уборщику территорий, медицинской сестре, контролеру технического состояния автотранспортных средств, специалисту, ответственному за обеспечение безопасности дорожного движения, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год либо предоставление дополнительного дня отдыха.

Согласно действующему законодательству (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации) работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее 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 не менее 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. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день производятся с учетом всех доплат и надбавок.

4) за ненормированный рабочий день – до 35% должностного оклада (тарифной ставки) – водителю автомобиля, машинисту автогрейдера, водителю погрузчика, трактористу.

Согласно действующему законодательству (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации) ненормированный рабочий день — это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (эпизодическим судебная практика считает привлечение к работе не более 3 раз в неделю). Распоряжение работодателя о привлечении работника может быть как в письменной, так и в устной форме.

Работник, которому установлен такой режим, может привлекаться к выполнению своих трудовых функций как до начала рабочего дня, так и после его окончания. Согласие работника на это не требуется. Работодатель вправе привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами обычного рабочего времени только для выполнения работ, обусловленных трудовым договором, и не может поручать иную работу.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней.

5) за сверхурочную работу работникам – доплата производится согласно действующему законодательству (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих

часов за учетный период. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся по решению руководителя Учреждения и назначаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на определенный срок, но не более одного года.

3.4. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Правительства Советов Министров Союза Советских Социалистических Республик от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

3.5. Размеры выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

3.6. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу (тарифной ставке). При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику Учреждения устанавливаются пропорционально отработанному времени.

## 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Положением об оплате труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам следующих стимулирующих выплат:

1) надбавка за сложность, интенсивность и напряженность;

2) надбавка за особый характер работы (подвоз детей в образовательные учреждения Арамильского городского округа, в целях усиления ответственности за жизнь и здоровье детей);

3) надбавка за классность;

4) премия.

4.2. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.3. Размер стимулирующих выплат к должностному окладу (тарифной ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (тарифной ставки) работника на общую сумму всех надбавок.

4.4. Надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за сложность, интенсивность и напряженность устанавливается с целью материального стимулирования труда работников.

Надбавка за сложность, интенсивность и напряженность исчисляется исходя из должностного оклада (тарифной ставки) работника и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Размер надбавки за сложность, интенсивность и напряженность устанавливается руководителем Учреждения в зависимости от объема работ, выполняемых работником, и может меняться в зависимости от изменения у работника условий работы.

4.5. Надбавка за особый характер работы (подвоз детей в образовательные учреждения Арамильского городского округа, в целях усиления ответственности за жизнь и здоровье детей).

Надбавка за особый характер работы устанавливается водителю автобуса, осуществляющего подвоз учащихся в образовательные учреждения Арамильского городского округа, в целях усиления ответственности за жизнь и здоровье детей и выплачивается в период образовательного процесса;

4.6. Надбавка за классность, по решению руководителя, может устанавливаться к должностному окладу водителя автомобиля, водителя автобуса, машиниста автогрейдера, водителя погрузчика, тракториста, при наличии в водительском удостоверении отметок о праве управления определенными категориями транспортных средств в следующих размерах:

- за 1 класс - 25 процентов (категории В, С, Д, Е);
- за 2 класс - 10 процентов (категории В, С, Е либо только Д или Е).

Основанием для присвоения квалификации водителя 3 класса является наличие водительского удостоверения с открытыми категориями транспортных средств «В» и (или) «С», или одной категории «Д».

Основанием для присвоения квалификации водителя 2 класса является наличие водительского удостоверения с открытыми категориями транспортных средств «В», «С» и «Е» или «Д» («Д» и «Е»). Непрерывный стаж работы должен быть не менее трех лет в качестве водителя 3 класса в данном учреждении.

Основанием для присвоения квалификации водителя 1 класса является наличие водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Е» и «Д». Непрерывный стаж работы должен быть не менее двух лет в качестве водителя 2 класса в данном Учреждении.

4.7. Надбавка за сложность, интенсивность и напряженность, за классность, за особый характер работы (подвоз детей в образовательные учреждения Арамильского городского округа, в целях усиления ответственности за жизнь и здоровье детей), устанавливается в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.8. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены премии и единовременные выплаты:

1) по итогам работы за месяц;

2) к профессиональным праздникам.

Премиальные выплаты по итогам работы относятся к выплатам стимулирующего характера и направлены на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу.

Премия является негарантированной выплатой, ее размер не фиксированный, решение о выплате премии принимается в зависимости от показателей эффективности деятельности работников Учреждения, утвержденных приказом директора Учреждения.

Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении или в размере соответствующего процента от должностного оклада. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц может составлять до 70 % от должностного оклада (тарифной ставки) за фактически отработанный период.

Премия выплачивается ежемесячно на основании приказа директора Учреждения.

При принятии решения о премировании работника учитываются следующие показатели его работы:

- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины;
- исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных: объем, сложность, срочность и повышенное качество работ;
- профессиональное отношение к выполнению производственных задач, повышение уровня своей квалификации;
- компетентность работника в принятии решений;
- выполнение дополнительного объема работы, внеплановых, внеочередных заданий и поручений;
- соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений, поручений руководства.

При увольнении работника:

- по собственному желанию – премирование осуществляется пропорционально отработанному времени;
- по другим основаниям до истечения календарного месяца – работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Не подлежат премированию работники, не исполняющие или несвоевременно выполняющие свои должностные обязанности, нарушающие трудовую дисциплину, а также в период простоя.

Лишение либо снижение размера премии по результатам работы производится за нарушения или упущения в работе в следующих случаях:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- создание конфликтных ситуаций и других факторов, влияющих на снижение качества выполняемых работ;

- замечания руководства учреждения, проверяющих органов по результатам проверок;

- ненадлежащее качество работы с документами;

- низкая результативность работы;

- несоблюдение установленных сроков для исполнения задания, не качественное его выполнение при отсутствии уважительных причин.

Лишение либо снижение размера премии по результатам работы производится за тот расчетный период, в котором имели место нарушения. Если они были выявлены после выплаты премии, то лишение премии производится за тот расчетный период, в котором нарушения были обнаружены, и утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.9. За счет экономии по фонду оплаты труда (наличие вакантных должностей, экономия за счет временной нетрудоспособности) могут выплачиваться единовременные поощрительные (разовые) выплаты в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения), премии к профессиональным праздникам и т.д. Размер премии не должен составлять более одного оклада в квартал.

Так же при наличии экономии фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения работникам может выплачиваться премия по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев, год в повышенном размере, но не более одного должностного оклада работника в квартал.

## 5. Условия оплаты труда директора, заместителя директора, главного бухгалтера, начальника отдела

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

5.2. Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 1 настоящего Положения по согласованию с Учредителем.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителю Учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, масштабом управления, особенностями деятельности и значимостью Учреждения, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, численностью работников Учреждения.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), в соответствии с постановлением Администрации

Арамильского городского округа от 18.01.2017 № 14 устанавливается Учредителем исходя из особенностей типа и вида Учреждения в кратности:

- от 1 до 4 – для руководителя Учреждения;
- от 1 до 3 – для заместителей и главного бухгалтера.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной 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.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя, начальников отделов и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя в соответствии с приложением № 1 настоящего Положения. Другие условия оплаты труда заместителей руководителя, начальников отделов и главного бухгалтера устанавливаются настоящим Положением, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

5.6. С учетом условий труда руководителю, его заместителям, начальникам отделов и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Заместителям руководителя, начальникам отделов и главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.8. С учетом условий труда руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в настоящем Положении.

5.9. При утверждении годового фонда оплаты труда руководителя Учреждения сверх суммы средств, направленной для выплаты должностного оклада, предусматривается персональный повышающий коэффициент в кратности 1,5 от должностного оклада и материальная помощь в размере 2 должностных окладов.

5.10. Выплата премии руководителю Учреждения устанавливается Учредителем, по результатам работы за год, при наличии экономии фонда оплаты труда.

## 6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. При утверждении годового фонда оплаты труда работников Учреждения сверх суммы средств, направленных для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства на выплату (в расчете на год):

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, интенсивность и напряженность – в размере:

- до 9 должностных окладов – заместитель директора, главный бухгалтер, специалист по организации транспортного обслуживания, медицинская сестра, контролер технического состояния автотранспортных средств, специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения, водитель автомобиля, машинист автогрейдера, водитель погрузчика, тракторист, уборщик территорий;

- до 7 должностных окладов – начальник отдела благоустройства, экономист;

- до 6 должностных окладов – водитель автобуса, специалист по кадрам, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сварщик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;

- до 5,4 должностных оклада – дворник;

- до 3,6 должностных оклада – уборщик служебных помещений;

- до 1,8 должностных оклада – слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования.

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особый характер работы (подвоз детей в образовательные учреждения Арамильского городского округа, в целях усиления ответственности за жизнь и здоровье детей) в размере – до 12 должностных окладов – водитель автобуса.

3) премия к должностному окладу по результатам работы – в размере:

- до 8,4 должностных оклада – заместитель директора, главный бухгалтер, медицинская сестра, контролер технического состояния автотранспортных средств, специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения;

- до 6 должностных окладов – начальник отдела благоустройства, специалист по организации транспортного обслуживания, экономист, водитель автомобиля, машинист автогрейдера, водитель погрузчика, тракторист, водитель автобуса, уборщик территорий, специалист по кадрам, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, уборщик служебных помещений, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, сварщик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.

4) надбавка за классность – в размере:

- до 3 должностных окладов – водитель автомобиля, машинист автогрейдера, водитель погрузчика, тракторист, водитель автобуса.

5) надбавка за ненормированный рабочий день в размере:

- до 4,2 должностных оклада – водитель автомобиля, машинист автогрейдера, водитель погрузчика, тракторист;

6) материальная помощь – в размере 2 должностных окладов (предусматриваются без учета уральского коэффициента) всем работникам Учреждения.

6.2. Штатное расписание разрабатывается Учреждением в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой, которая утверждается главным распорядителем бюджетных средств.

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем в соответствии с организационной структурой и согласовывается с Комитетом по управлению муниципальным имуществом Арамильского городского округа (далее – Учредитель).

6.3. В случае изменения структуры или предельной штатной численности Учреждения в штатное расписание вносятся необходимые изменения с последующим согласованием с Учредителем.

6.4. Доведение настоящего Положения до сведения работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Управление зданиями и автомобильным транспортом Администрации Арамильского городского округа»

Перечень должностей, предельная штатная численность и размеры окладов (должностных окладов) работников Муниципального казенного учреждения «Управление зданиями и автомобильным транспортом Администрации Арамильского городского округа»

| № п/п | Наименование должности | Количество штатных единиц | Размер должностного оклада (в рублях) |
|---|---|---|---|
| | | с 01.06.2020 | с 01.06.2020 |
| *1* | *2* | *3* | *4* |
| | Руководители | | |
| 1 | Директор | 1 | 22 350,00 |
| 2 | Заместитель директора | 2 | 17 880,00 |
| 3 | Главный бухгалтер | 1 | 17 880,00 |
| 4 | Начальник отдела благоустройства | 1 | 15 750,00 |
| | Специалисты | | |
| 5 | Медицинская сестра | 0,5 | 12 000,00 |
| 6 | Специалист по организации транспортного обслуживания | 1 | 11 000,00 |
| 7 | Контролер технического состояния автотранспортных средств | 0,5 | 10 000,00 |
| 8 | Специалист ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения | 0,5 | 10 000,00 |
| 9 | Экономист | 0,75 | 10 000,00 |
| 10 | Специалист по кадрам | 0,5 | 8 000,00 |
| | Рабочие | | |
| 11 | Водитель автомобиля | 9,5 | 9 600,00 |
| 12 | Водитель автобуса | 3 | 9 600,00 |
| 13 | Машинист автогрейдера | 1 | 9 600,00 |
| 14 | Водитель погрузчика | 1 | 9 600,00 |
| 15 | Тракторист | 1 | 9 600,00 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 16 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1 | 7 824,00 |
| 17 | Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования | 0,5 | 7 824,00 |
| 18 | Уборщик служебных помещений | 3 | 7 850,00 |
| 19 | Дворник | 1,5 | 7 850,00 |
| 20 | Уборщик территорий | 6 | 9 000,00 |
| 21 | Сварщик | 0,25 | 8 000,00 |
| 22 | Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 0,25 | 8 000,00 |
| | ИТОГО | 36,75 | |