



БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ

ПРАВИТЕЛЬСТВО БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Белгород

« 29 » ОКТАБРЯ 2018 г.

№ 406-ПП

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
государственных (областных) учреждений жилищно-коммунального
хозяйства Белгородской области**

В соответствии с законом Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», а также в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области Правительство Белгородской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных (областных) учреждений жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области (прилагается).

2. Руководителям государственных (областных) учреждений жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области организовать работу по приведению положений об оплате труда работников учреждений в соответствие с настоящим постановлением.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на департамент жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области (Галдун Ю.В.).

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года.

Губернатор
Белгородской области



Е. Савченко

Утверждено
постановлением Правительства
Белгородской области
от « 29 » ОКТАБРЯ 2018 г.
№ 406-П

Положение
об оплате труда работников государственных (областных) учреждений
жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных (областных) учреждений жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области (далее – Положение) разработано с учетом:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 года, протокол № 11;

- приказа Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

- приказа Минтруда России от 05 октября 2015 года № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

- приказа Минтруда России от 28 октября 2014 года № 814н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике»;

- приказа Минтруда России от 08 июня 2015 года № 366н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области ценообразования и тарифного регулирования в жилищно-коммунальном хозяйстве»;

- приказа Минтруда России от 01 марта 2017 года № 217н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по подготовке проекта обеспечения соблюдения требований энергетической эффективности зданий, строений и сооружений»;

- приказа Минтруда России от 15 февраля 2017 года № 188н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по проведению энергосервисных мероприятий на объектах капитального строительства»;

- приказа Минтруда России от 13 марта 2017 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по энергетическому обследованию объектов капитального строительства»;

- приказа Минстроя России от 14 апреля 2015 года № 273/пр «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации по видам экономической деятельности»;

- постановления Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

- постановления Минтруда России от 24 декабря 1992 года № 60 «О внесении дополнения в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 1»;

- закона Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области».

1.2. Положение разработано в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений

жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области (далее – учреждение), направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников государственных учреждений жилищно-коммунального хозяйства, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами, иными нормативными правовыми актами Белгородской области и Положением.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры базовых окладов работников государственных учреждений жилищно-коммунального хозяйства;

- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

1.5. Заработная плата работников учреждений (без стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. При утверждении Правительством Белгородской области базовых

окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящие в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

Базовый оклад (базовый должностной оклад) подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Оплата труда работников, занятых на работах 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 отдельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и не ограничивается предельными размерами.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из бюджета Белгородской области, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций областного государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

1.12. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40 процентов.

1.14. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителями учреждений в установленном порядке и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данных учреждений.

1.15. Основной персонал учреждения – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение,

определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих

2.1. Размеры базовых окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации по соответствующей должности (приложение № 1).

2.2. Базовые оклады заместителей устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже базовых окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

2.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пункте 2.4 настоящего раздела.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом. Рекомендуемый размер персонального повышающего

коэффициента – в пределах 1,3.

2.5. В целях стимулирования качества и эффективности труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждениях Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за звание;
- премиальные выплаты.

2.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

2.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на период, определяемый работодателем. Размеры выплат за качество выполняемых работ определяются в зависимости:

- от использования инновационных методов, новых технологий в процессе деятельности;
- участия в выполнении работ, требующих повышенного внимания.

2.8. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Установление стимулирующей надбавки руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, осуществляется по представлению заместителей руководителя учреждения, остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.9 - 2.11 настоящего раздела.

2.9. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от специфики деятельности работника.

Перечень критериев оценки эффективности, качества и высоких результатов работы устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более, чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Рекомендуемый размер надбавки – до 170 процентов оклада.

2.10. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может устанавливаться работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и предприятиях жилищно-коммунального хозяйства, органах исполнительной власти и органах местного самоуправления, курирующих жилищно-коммунальное хозяйство, иных периодов работы до приема в учреждение, опыт и знание по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности, на основании решения комиссии учреждения по установлению стажа работы, дающего право на установление работникам ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет, в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада) работника):

- при выслуге лет от 3 лет до 8 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет от 8 лет до 13 лет – 15 процентов;
- при выслуге свыше 13 лет – 20 процентов.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

Основанием для установления стимулирующей надбавки за выслугу лет являются трудовой договор, локальный нормативный акт руководителя учреждения о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника, решение комиссии учреждения по установлению стажа работы, дающего право на установление работникам ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет.

Руководитель учреждения принимает локальный нормативный акт о назначении стимулирующей надбавки за выслугу лет по представлению комиссии учреждения по установлению стажа работы, дающего право на установление работникам ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет. Локальный нормативный акт об установлении стимулирующей надбавки за выслугу лет объявляется работнику под подпись.

Состав комиссии учреждения по установлению стажа работы, дающего право на установление работникам ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет, утверждается локальным нормативным актом руководителя учреждения.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени. Датой начала начисления стимулирующей надбавки за выслугу лет является дата возникновения права на ее назначение. Стимулирующая надбавка за выслугу лет выплачивается со дня

возникновения права на ее назначение или изменение размера.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисление общего стажа работы для установления стимулирующей надбавки за выслугу лет производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

2.11. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Рекомендуемый размер надбавки устанавливается до 10 процентов от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома).

2.12. С учетом условий труда работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.13. Работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих выплачиваются премии по итогам работы, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Порядок, условия начисления и размеры премиальных выплат по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.14. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, составляет не менее 30 процентов общего объема средств, поступающих на оплату труда за счет ассигнований из областного бюджета.

Руководитель учреждения направляет на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства сложившейся экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации штатной численности учреждения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников учреждения и предъявляемых к ним квалификационных требований применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональные стандарты.

3.2. Размеры базовых окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.3. Размеры базовых окладов профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на особо важных и ответственных работах, представлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.4. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.5. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

3.6. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников учреждения приведены в пунктах 3.7, 3.8 настоящего раздела.

Учреждение в пределах фонда оплаты труда может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, приведенных в пунктах 3.7, 3.8 настоящего раздела.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются работникам учреждения локальным нормативным актом работодателя и указываются в трудовых договорах. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.8. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах до 0,2.

3.9. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за качество выполненной работы;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.10 – 3.11 настоящего раздела.

3.10. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка к окладу за качество выполненной работы. Решение об установлении стимулирующей надбавки к окладу за качество выполненной работы и ее размеров принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более, чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки – до 100 процентов оклада.

3.11. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении, в пределах выделенных бюджетных ассигнований:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 процентов;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 15 процентов.

3.12. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.13. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается:

для руководителей – в пятикратном размере;

для заместителей руководителя и главных бухгалтеров – в четырехкратном размере.

Заработная плата руководителю учреждения, в том числе конкретный размер базового оклада, размер персонального повышающего коэффициента, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются учредителем.

4.3. Базовый оклад руководителя учреждения, определяемый учредителем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

Размеры базовых окладов заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже базового

оклада руководителя учреждения, на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

4.4. Руководителю учреждения персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

В отношении заместителя руководителя конкретного учреждения и главного бухгалтера размер персонального повышающего коэффициента к базовому окладу устанавливается локальным нормативным актом руководителя учреждения с обоснованием установления размера персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах.

4.5. Руководителю учреждения в зависимости от условий его труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Размеры выплат компенсационного характера руководителю учреждения определяются локальным актом учреждения в соответствии с разделом 5 настоящего Положения и устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от базового оклада.

4.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премии по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем с учетом достижения показателей государственного задания на выполнение государственных услуг (выполнение работ), а также результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и

целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет ассигнований областного бюджета и оформляются приказом учреждения.

Размер выплаты за выслугу лет устанавливается в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Премирование руководителей учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности осуществляется в соответствии с утвержденным учредителем положением о премировании руководителя учреждения:

при выполнении работ (оказании услуг) по основным видам деятельности в рамках выполнения государственного задания;

при выполнении работ (оказании услуг) сверх установленного государственного задания по дополнительным видам деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.7. С учетом условий труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.8. С учетом условий труда заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 2 настоящего Положения.

Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения производится в порядке, установленном разделом 6 настоящего Положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Рекомендуемые минимальные размеры выплат устанавливаются в размере 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством:

5.3.1. Размер выплаты 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах фонда оплаты труда по вакантной (совмещаемой) должности.

5.3.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации) составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер выплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым

договором.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.3.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный 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.

Конкретные размеры выплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.3.4. Выплата за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы – не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за последующие часы - двойного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. При этом исчисление части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.3.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 21 июля 1993 года № 5485-1 «О государственной тайне» и постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите

государственной тайны».

Размер и срок установления надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяются локальным нормативным актом работодателя и трудовым договором.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах без учета персонального повышающего коэффициента. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818, могут быть установлены премии.

Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения:

- премия по итогам работы за период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы: премия за месяц, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год;

- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, 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 учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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;
- проведение качественной подготовки 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 месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области в случаях:

- поощрения Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, присвоения почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждения знаками отличия Российской Федерации и Белгородской области, награждения орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;
- награждения Почетной грамотой профильного федерального агентства Российской Федерации и департамента жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области.

6.4. 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.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

6.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- 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.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы.

6.6. Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений. При этом разработка показателей и критериев оценки эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.7. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальными нормативными актами учреждений с обязательным указанием причины.

6.8. В учреждении при наличии экономии по фонду оплаты труда могут применяться единовременные поощрения в виде премий в размере не более одного должностного оклада:

- в связи с юбилейными датами (50 лет, 60 лет (для мужчин и женщин), 55 лет (для женщин) со дня рождения работника);

- в связи с профессиональными праздниками, а также ко Дню защитника Отечества (23 февраля) и Международному женскому дню (8 марта);

- за безупречную и эффективную трудовую деятельность при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 5.27) (Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность руководителя организации за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат свыше двух месяцев (ст. 145.1)) и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится в пределах средств фонда оплаты труда бюджетного учреждения, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных бюджетным учреждением на оплату труда.

Порядок оказания материальной помощи работникам определяется локальным актом учреждения с учетом представительного органа работников.

7.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалу на оплату труда.

7.4. Размеры базовых окладов должностей служащих (профессий рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений жилищно-коммунального хозяйства».

7.5. Для выполнения работ (оказания услуг) по приносящей доход деятельности, связанных с временным расширением объема выполняемых учреждением работ (оказываемых 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.

7.6. В случае заключения срочного трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, в трудовом договоре указывается срок его действия (конкретный срок трудового договора, на время выполнения конкретной работы и т.д.), а также рекомендуется указывать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

7.7. Все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения, включаются в расчет среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков в соответствии с законодательством Российской Федерации.



Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
государственных (областных) учреждений
жилищно-коммунального хозяйства
Белгородской области

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
с 1 января 2019 года

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Наименование должности	Размер базового оклада (руб.)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	6 446
		Инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений	7 892
1.2.	3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	8 517
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Психолог	8 978
		Менеджер по рекламе	8 978
		Специалист по маркетингу	8 978
		Специалист по связям с общественностью	8 978
		Специалист по кадрам	8 978
		Документовед	8 978
		Документовед II категории	9 225
		Документовед I категории	9 472
		Юрисконсульт	8 978
		Юрисконсульт II категории	9 225
		Юрисконсульт I категории	9 472
	Бухгалтер	8 978	

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Наименование должности	Размер базового оклада (руб.)
		Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	8 978
		Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности II категории	9 225
		Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности I категории	9 472
		Инженер	8 978
		Инженер II категории	9 225
		Инженер I категории	9 472
		Инженер-электроник	8 978
		Инженер-электроник III категории	9 093
		Инженер-электроник II категории	9 225
		Инженер-электроник I категории	9 472
		Инженер-энергетик (энергетик)	8 978
		Инженер-энергетик (энергетик) II категории	9 225
		Инженер-энергетик (энергетик) I категории	9 472
2.2.	2 квалификационный уровень	Бухгалтер II категории	9 225
2.3.	3 квалификационный уровень	Бухгалтер I категории	9 472
2.4.	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	9 735
2.5.	5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	9 983
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела	10 246

Утвержденные профессиональные стандарты с 1 января 2019 года

№ п/п	Уровень квалификации	Профессиональный стандарт	Размер базового оклада (руб.)
1.	6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	10 246
2.	5 квалификационный уровень	Специалист по противопожарной профилактике	7 974
3.	5 квалификационный уровень	Системный администратор информационно-коммуникационных систем	9 472
4.	6 квалификационный уровень	Специалист по подготовке проекта обеспечения соблюдения требований энергетической эффективности зданий, строений и сооружений	8 978
5.	6 квалификационный уровень	Специалист по проведению энергосервисных мероприятий на объектах капитального строительства	10 246

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников государственных
(областных) учреждений жилищно-
коммунального хозяйства
Белгородской области

Размеры базовых окладов
рабочих с 1 января 2019 года

Наименование разряда	Базовый оклад (руб.)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 942
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 436
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 178
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 166
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 743
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 237
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 484
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 731

**Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников государственных
(областных) учреждений жилищно-
коммунального хозяйства
Белгородской области**

Перечень

**рабочих, занятых в выполнении важных и ответственных работ, которым
могут устанавливаться базовые оклады 8 896, 9 060 рублей***

1. Электрик, занятый ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов.

2. Водители автомобилей, занятые перевозкой работников учреждения.

3. Слесари, электрослесари, электромеханики, электромонтеры, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов.

**Базовые оклады профессиональной квалификационной группы
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»**

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих 2 уровня»	Должность	Класс	Категория	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Водитель	1 класс	«В», «С», «D, E»	8 896
		2 класс	«В», «С», «D» или «В, С, E»	8 087
		3 класс	«В», «С» или «В и С»	7 352

Примечание:

* Руководитель учреждения вправе самостоятельно устанавливать работнику базовый оклад