ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ УСТЬ-БОЛЬШЕРЕЦКОГО  МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

от 01.11.2018 № 444

|  |
| --- |
| **Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Надежда» жилищно-коммунального хозяйства Усть-Большерецкого муниципального района»** |

              В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Администрация Усть-Большерецкого муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

              1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Надежда» жилищно-коммунального хозяйства Усть-Большерецкого муниципального района» (далее-Примерное положение) согласно приложению к настоящему постановлению.

              2. Аппарату Администрации Усть-Большерецкого муниципального района обнародовать настоящее постановление и разместить ан официальном сайте Администрации Усть-Большерецкого муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

              3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя муниципального казенного учреждения «Надежда» жилищно-коммунального хозяйства Усть-Большерецкого муниципального района».

              4.  Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 04.07.2018.

Глава Усть-Большерецкого

Муниципального района                                                                                   К.Ю. Деникеев

Приложение

к постановлению Администрации Усть-Большерецкого муниципального района от 01.11.2018 № 444

Примерное положение

о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Надежда» жилищно-коммунального хозяйства Усть-Большерецкого муниципального района»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Примерное положение разработано в целях упорядочения оплаты труда, обеспечения единого подхода к системе организации оплаты труда, а также к обеспечения социальных гарантий, защиты трудовых прав и стимулирования труда работников и определяет основы системы труда и порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Надежда» жилищно-коммунального хозяйства Усть-Большерецкого муниципального района» (далее-Учреждение), и включает в себя:

-рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера;

-условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения;

1.2 Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается  и изменяется с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

-окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц по ПКГ;

-настоящего Примерного положения;

-регионального соглашения о минимальной заработной плате в Камчатском крае.

1.4 Фонд оплаты труда формируется Учреждением в соответствии со штатным расписанием в порядке, установленном разделом 2 настоящего Примерного положения, в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных Учреждению на соответствующий финансовый год (финансовый год и плановый период).

1.5 Учреждение вправе направлять средства фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера. При этом в первую очередь обеспечиваются выплаты гарантированной части оплаты труда-оклада (должностного оклада), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника.

1.6 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня 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.

1.7 Оплата труда работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.8 Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем и включает в себя должности работников Учреждения в соответствии с разделами Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или положениями профессиональных стандартов.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1 Расчет фонда оплаты труда производится на основании численности работников Учреждения и должностных окладов, утвержденных штатным расписанием.

2.2 Годовой фонд оплаты труда Учреждения формируется с учетом финансовых средств на следующие выплаты:

-установленных должностных окладов в размере 12 окладов в год;

-стимулирующих выплат и надбавок в размере 22,6  должностных окладов в год;

-компенсационных выплат и надбавок в размере 6 должностных окладов в год;

-резерва отпускных начислений в размере 2 должностных окладов.

Годовой фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента и надбавок за работу в районах Крайнего Севера.

Объем фонда оплаты труда не может превышать объема бюджетных ассигнований на оплату труда, установленных Учреждению, в пределах средств, утвержденных  Решением Думы Усть-Большерецкого муниципального района о местном бюджете на соответствующий финансовый год (соответствующий финансовый год и на плановый период).

3. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

3.1 Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке к уровню квалификации, которые необходимы  для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и отнесения занимаемых  ими должностей ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно приложению к настоящему Примерному положению.

По должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения.

3.2 Размер окладов (должностных окладов) работников Учреждения может увеличиваться (индексироваться) в соответствии с Решением Думы Усть-Большерецком муниципального района о местном бюджете на соответствующий финансовый год (соответствующий финансовый год и на плановый период). При увеличении (индексации) размера окладов (должностных окладов) его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения

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

4.2 Должностной оклад и условия труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором с руководителем Учреждения на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения». Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Учредителем.

4.3 Предельное соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и работников Учреждения устанавливается в кратности до 3 размеров средней заработной платы работников, руководимого им Учреждения.

4.4 К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени учредителем учреждения.

К основному персоналу работников  Учреждения  относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

При расчете средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу, учитываются должностные оклады, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

4.5 Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

4.6 Выплаты компенсационного характера  заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными актами Российской Федерации, Камчатского края, Усть-Большерецкого муниципального района с учетом настоящего Примерного положения.

4.7  Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

5.Порядок и условия установления  выплат компенсационного характера

5.1 Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями оплаты труда, устанавливаются с учетом требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются с учетом требований статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.2 Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производятся в повышенном размере. Работникам Учреждения устанавливаются 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 рабочего без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры, порядок и условия указанных выплат определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер повышения оплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Повышение оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда реализуется с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального закона 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».

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам Учреждения не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом требований статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации, локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

5.4 Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер доплаты - не менее 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

5.5 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа осуществлялась 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.

5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным правовым актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. К заработной плате работников Учреждения применяются:

- районные коэффициенты;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами Усть-Большерецкого муниципального района.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. Критерии оценки деятельности работников Учреждения, порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются локальными правовыми актами Учреждения.

6.2. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие надбавки к должностному окладу:

- персональная надбавка к должностному окладу;

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка к должностному окладу за выслугу лет.

Размер надбавки к должностному окладу устанавливается приказом Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год.

Размер надбавок к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на установленный размер процентной надбавки.

Вышеперечисленные надбавки носят стимулирующий характер.

Применение надбавки к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.3. Персональная надбавка к должностному окладу может быть установлена работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Максимальный размер персональной надбавки к должностному окладу не может превышать 50% должностного оклада.

Решение об установлении персональной надбавки к должностному окладу и ее размер принимается руководителем Учреждения, персонально в отношении конкретного работника.

Данная надбавка не является обязательной формой оплаты труда.

6.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, выполнение поставленных задач с проявлением инициативы, своевременное принятия мер, результативность.

Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 100% должностного оклада.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы к должностному окладу, и ее размер принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Данная надбавка не является обязательной формой оплаты труда.

6.5. Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам за продолжительность непрерывной работы в данном Учреждении и выплачивается ежемесячно в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| При продолжительности непрерывной работы | Размер надбавки к должностному окладу в % |
| От 1 до 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 15 |
| От 10 до 15 лет | 20 |
| Свыше 15 лет | 30 |

Решение об установлении надбавки к должностному окладу за выслугу лет принимается руководителем Учреждения, персонально в отношении конкретного работника.

6.6. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы;

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется, по приказу руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год.

Конкретные размеры премии определяет руководитель Учреждения в соответствии с личным вкладом и результатом выполненной работы.

6.7. При премировании по итогам работы учитывается:

- своевременное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- своевременная сдача отчетности;

- соблюдение трудовой дисциплины.

Решение о выплате премии по итогам работы и ее размер принимается руководителем Учреждения в процентах к должностному окладу, персонально в отношении конкретного работника.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

Решение о выплате премии за образцовое качество выполняемых работ принимается руководителем Учреждения, персонально в отношении конкретного работника.

6.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

Решение о выплате премии за выполнение особо важных и срочных работ и ее размер принимается руководителем Учреждения.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, персонально в отношении конкретного работника.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии с локальным правовым актом и в пределах фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год.

Приложение

к Примерному положению о систем оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Надежда» жилищно-коммунального комплекса Усть-Большерецкого муниципального района

Рекомендуемые размеры  
окладов работников муниципального казенного учреждения «Надежда» жилищно-коммунального хозяйства Усть-Большерецкого муниципального района»

Перечень должностей служащих по ПКГ и размеры их должностных окладов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности служащих | Размеры должностных окладов в руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Инспектор по кадрам | 6500 |
|  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Экономист | 8050 |
| Юрисконсульт | 8050 |

Перечень должностей, не включенных в ПКГ служащих

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размеры должностных окладов в руб. |
| Руководитель | 17134 |
| Заместитель руководителя | 11995 |
| Главный бухгалтер | 11995 |
| Контрактный управляющий | 8050 |
| Бухгалтер-расчетчик | 6460 |

Перечень должностей рабочих по ПКГ и размеры их должностных окладов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности рабочих | Размеры должностных окладов в руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих первого уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений, сторож (вахтер) | 4065 |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня | | |
| 1квалификационный уровень | Водитель | 6458 |
| 2 квалификационный уровень | Водитель категории В, С | 6684 |

Перечень должностей, не включенных в ПКГ рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размеры должностных окладов |
| Мастер участка | 7184 |
| Электромонтер | 4400 |
| Слесарь аварийно-восстановительных работ | 5113 |
| Электрогазосварщик | 5113 |
| Плотник-столяр | 4971 |
| Дворник | 4065 |
| Рабочий | 4840 |
| Рабочий по уборке лестничных клеток | 4065 |
| Контролер водопроводного хозяйства | 4368 |