|  |
| --- |
| **Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения "Управление городского хозяйства"**  |

В соответствии с Уставом муниципального образования Пуровский район, постановлением Администрации района от 13 октября 2015 года № 259-ПА "Об исполнении полномочий Администрации муниципального образования город Тарко-Сале" постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения "Управление городского хозяйства" согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2016 года.

3. Управлению информационно-аналитических исследований и связей с общественностью Администрации Пуровского района (Е.В. Кузнецов) разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования Пуровский район.

4. Опубликовать настоящее постановление в Пуровской районной муниципальной общественно-политической газете "Северный луч".

5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации района по вопросам муниципального хозяйства Е.Н. Мезенцева.

Глава района А.Н. Нестерук

Исполнитель:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Начальник Департамента транспорта, связи и систем жизнеобеспечения Администрации Пуровского района6-07-88 |  | С.Н.Сиротинин |
| Согласовано:Заместитель Главы Администрации района, руководитель аппарата |  | И.А. Судницына |
| И.о. Заместителя Главы Администрации района по вопросам экономики |  | В.А. Поколюкин |
| Заместитель Главы Администрациирайона по вопросам финансов,начальник департамента финансов и казначейства  |  | Е.М. Артемьева |
| Заместитель Главы Администрациирайона по вопросам муниципального хозяйства |  | Е.Н. Мезенцев |
| И.о. начальника Административно- правового департамента |  | Р.М. Сайфулин |

Рассылка документа:

|  |  |
| --- | --- |
| Управление экономики | 1 экз. |
| Департамент административно-правового регулирования,межмуниципальных связей и контрольно-ревизионной работы  | 1 экз. |
| Департамент финансов и казначейства | 1экз. |
| Управление транспорта, связи и систем жизнеобеспечения Администрации района | 1 экз. |
| МКУ «Управление городского хозяйства» | 1 экз. |

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации района

 от 08 февраля 2016 года № 40-ПА

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения**

**"Управление городского хозяйства"**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения "Управление городского хозяйства" (далее – Положение) разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на муниципальное казенное учреждение "Управление городского хозяйства" (далее – муниципальное учреждение).

1.3. Основными принципами оплаты труда работников муниципального учреждения являются:

1) унификация подходов к формированию должностных окладов (тарифных ставок) всех квалификационных групп (далее – категорий) работников муниципального учреждения;

2) дифференциация должностных окладов в зависимости от уровня образования, стажа работы, сложности работы, занимаемой должности и объемных показателей масштаба учреждений;

3) установление единой базовой единицы для всех категорий работников муниципального учреждения;

4) формирование единых критериев распределения фонда надбавок и доплат;

5) усиление стимулирующей функции оплаты труда путем установления зависимости оплаты труда работника от эффективности и результативности его работы.

1.4. Оплата труда устанавливается в отношении работников муниципального учреждения согласно перечню должностей (профессий) руководителей, специалистов, служащих, рабочих, установленных на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) руководителей, специалистов, служащих, рабочих к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ), утвержденному приказами:

- Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.5. Положение предусматривает оплату труда работников муниципального учреждения на основе должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Заработная плата (оплата труда работника) не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе (далее – автономный округ).

В случае если размер заработной платы не достигает данной величины, работнику производится ежемесячная доплата при условии полного выполнения нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

1.7. Оплата труда работников муниципального учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Руководитель муниципального учреждения несут ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Заработная плата работника муниципального учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда (отраслевой), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.10. Повышение (индексация) базовой единицы производится в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования Пуровский район.

1.11. Установить, что при увеличении (индексации) базовой единицы размер базового оклада, тарифной ставки, должностного оклада подлежит округлению до полного рубля (целой единицы). Соответственно, цифра менее 50 копеек (0,5 единицы) отбрасывается, а 50 копеек (0,5 единицы и более) округляется до полного рубля.

1.12. Установить величину базовой единицы, принимаемой для расчета базовых окладов работников муниципального казенного учреждения "Управление городского хозяйства" в размере 4 880 руб. (четыре тысячи восемьсот восемьдесят) рублей.

Базовая единица подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования Пуровский район.

**II. Основные термины, понятия, сокращения**

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

**базовая единица (БЕ)** – фиксированная денежная величина, принимаемая для расчета базовых окладов работников;

**базовый коэффициент уровня образования (К1)** – относительная величина, зависящая от уровня образования работника, отражающая уровень профессиональной подготовки работника, относящегося к категории "Руководители", "Специалисты", "Служащие", и принимаемая для определения базового оклада;

**базовый оклад** – минимальный оклад работника, замещающего должность, входящую в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент уровня образования или на тарифный коэффициент;

**тарифная ставка (ТС)** – фиксированный размер оплаты труда работника, относящегося к категории "Рабочие", за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

**повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

**должностной оклад (ДО)** – фиксированный размер оплаты труда работника, относящегося к категории "Руководители", "Специалисты", "Служащие", за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**фонд оплаты труда** – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, фонда надбавок и доплат и фонда доплат, который является составной частью фонда оплаты труда на период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске;

**фонд должностных окладов** – сумма денежных средств, направляемых на выплату должностных окладов работников муниципального учреждения, включает в себя систему базовых окладов с учетом повышающих коэффициентов;

**фонд тарифных ставок** – сумма денежных средств, планируемых на выплату тарифных ставок работников, относящихся к категории "Рабочие", с учетом повышающих коэффициентов;

**фонд надбавок и доплат** – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, носящих как регулярный, так и разовый характер.

Размер фонда надбавок и доплат устанавливается для муниципального учреждения согласно приложению № 3 к настоящему Положению;

**выплаты компенсационного характера** – выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных);

**выплаты стимулирующего характера** – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;

**фонд доплат** – фонд оплаты труда на период нахождения в ежегодном, оплачиваемом отпуске, величина которого устанавливается в размере 1,5 базовых окладов с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**III. Порядок формирования фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения складывается из фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок, фонда надбавок и доплат, фонда доплат и определяется по формуле:

ФОТ = ФДО + ФТС + ФНД + ФД,

где:

ФОТ – фонд оплаты труда;

ФДО – фонд должностных окладов;

ФТС – фонд тарифных ставок рабочих;

ФНД – фонд надбавок и доплат;

ФД – фонд доплат.

3.2. Фонд должностных окладов.

Величина фонда должностных окладов определяется в соответствии со штатным расписанием муниципального учреждения в расчете на год.

3.3. Фонд надбавок и доплат.

3.3.1. Величина фонда надбавок и доплат для муниципального учреждения устанавливается в кратном отношении к сумме фонда должностных окладов и фонда тарифных ставок и исчисляется по формуле:

ФНД = (ФДО + ФТС) х К,

где:

ФНД – фонд надбавок и доплат;

ФДО – фонд должностных окладов;

ФТС – фонд тарифных ставок рабочих;

К – процент фонда надбавок и доплат (приложение № 3 к настоящему Положению).

3.3.2. Процент фонда надбавок и доплат устанавливается от суммы фонда должностных окладов и тарифных ставок.

3.4. Из фонда надбавок и доплат производятся выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.5. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденных решением Пуровской районной Думы от 22 декабря 2004 года № 188 (с изменениями).

**IV. Порядок и условия оплаты труда**

4.1. Фонд должностных окладов формируется на основе базовых окладов с учетом повышающих коэффициентов.

4.1.1. Базовый оклад работника учреждения является составной частью его должностного оклада и устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент уровня образования.

4.1.2. Базовый коэффициент уровня образования – относительная величина, зависящая от уровня образования работника, отражающая уровень профессиональной подготовки работника, относящегося к категории "Руководители", "Специалисты", "Служащие", устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.2. Для установления должностного оклада, тарифной ставки к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты (далее – повышающие коэффициенты). Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.3. Установление повышающих коэффициентов.

4.3.1. Базовый коэффициент уровня образования (К1) – относительная величина, зависящая от уровня образования работника, определяющая размер повышения базового оклада.

4.3.2. Коэффициент стажа работы (К2).

Для работников муниципального учреждения, замещающих должности, относящиеся к категориям "Руководители", "Специалисты" и "Служащие", устанавливается четыре стажевые группы. Для каждой стажевой группы устанавливается повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы.

Повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы устанавливается работникам муниципального учреждения дифференцированно в зависимости от стажа работы в муниципальном учреждении (отрасли) к базовому окладу.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, устанавливается на основании локального акта муниципального учреждения.

4.3.3. Персональный коэффициент (К3).

Персональный повышающий коэффициент устанавливается 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 базовому окладу и его размерах принимается локальным актом муниципального учреждения. Размер персонального коэффициента устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Персональный коэффициент к базовому окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении работникам персонального коэффициента принимается руководителем муниципального учреждения в отношении каждого работника.

4.3.4. Коэффициент специфики работы (К4).

Коэффициент специфики работы применяется для повышения должностных окладов работников за особые требования к результатам работы в зависимости от вида деятельности работника (вид деятельности, связанный с отраслевой спецификой работы).

Для расчета должностного оклада применяется конкретное значение коэффициента специфики, указанное в приложении № 4 к настоящему Положению.

Коэффициент специфики работы отражает отнесение работников муниципального учреждения к основному или вспомогательному персоналу. К основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано муниципальное учреждение. Работники, не вошедшие в основной персонал, относятся к вспомогательному персоналу.

Перечень должностей работников муниципального учреждения, относящихся к основному персоналу, устанавливается в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3.5. Коэффициент уровня управления (К5).

Коэффициент уровня управления применяется для исчисления должностного оклада работников категории "Руководители". В зависимости от должности, занимаемой в системе управления муниципальным учреждением, работнику устанавливается повышающий коэффициент уровня управления.

Отнесение должностей работников категории "Руководители" к уровню управления осуществляется согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

**V. Должностной оклад работников категорий "Руководители",**

**"Специалисты", "Служащие"**

5.1. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

5.2. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника и устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент уровня образования:

БО = БЕ х К1 ,

 где:

 БО – базовый оклад;

 БЕ –базовая единица;

 К1 – базовый коэффициент уровня образования.

 5.3. Формирование должностного оклада по категориям:

 5.3.1. Должностной оклад работников категорий "Руководители" 3 и 4 уровня исчисляется по формуле:

ДО рук = БО + БО х (К2 + К3 + К4 + К5) ,

 где:

 ДО рук – размер должностного оклада работника категории "Руководители";

 БО – базовый оклад;

 К2 – коэффициент стажа работы;

К3 – персональный коэффициент;

К4 – коэффициент специфики работы;

К5 – коэффициент уровня управления.

5.3.2. Должностной оклад работника категории "Специалист", "Служащий" исчисляется по формуле:

ДО сп = БО + БО х (К2 + К3 + К4) ,

 где:

 ДО сп – размер должностного оклада работника категории "Специалист", "Служащий";

 БО – базовый оклад;

 К2 – коэффициент стажа работы;

К3 – персональный коэффициент;

К4 – коэффициент специфики работы.

5.4. Определение размера базового оклада, а также размеров повышающих коэффициентов производится по итогам работы тарификационной комиссии. Тарификация работников муниципального учреждения производится в соответствии с локальным актом учреждения – Положением о проведении тарификации работников.

**VI. Формирование фонда тарифных ставок работников категории "Рабочие"**

6.1. Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника и устанавливается как произведение базовой единицы на тарифный коэффициент:

БО = БЕ х ТК,

 где:

 БО – базовый оклад;

 БЕ – базовая единица;

 ТК – тарифный коэффициент.

 6.2. Тарифные коэффициенты работников муниципального учреждения определяются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

 6.3. Размеры тарифных ставок определяются путем применения следующих повышающих коэффициентов: персонального коэффициента, тарифного коэффициента.

 6.4. Тарифная ставка исчисляется по формуле:

 ТС = БО + БО х К3 ,

 где:

 ТС – тарифная ставка;

 БО – базовый оклад;

 К3 – персональный коэффициент.

 6.5. Персональный коэффициент работников категории "Рабочие" муниципального учреждения определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

**VII. Фонд надбавок и доплат**

7.1. Фонд надбавок и доплат является составной частью фонда оплаты труда, позволяющей учитывать особый персональный вклад работника муниципального учреждения в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

7.2. Из фонда надбавок и доплат производятся следующие выплаты:

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

7.3. Выплаты компенсационного характера.

7.3.1. Выплаты компенсационного характера для работников муниципального учреждения, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Перечень и размер выплат компенсационного характера установлен приложением № 6 к настоящему Положению. Условия их осуществления устанавливаются локальным актом муниципального учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к базовому окладу в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

7.3.2. Руководитель муниципального учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В соответствии с действующим трудовым законодательством, на основании специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не устанавливаются или отменяются.

 7.4. Выплаты стимулирующего характера:

 - за успешное выполнение особо важных и срочных работ;

 - премии по итогам работы (квартал, год);

 7.5. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с разрешающими отметками, дающими право управления транспортными средствами категории "В", "С", "Е" либо "D" и "Е", либо только "D", устанавливается надбавка за классность в размере 0,1 к базовому окладу.

 - водителям автомобилей, имеющим водительское удостоверение с разрешающими отметками, дающими право управления транспортными средствами категории "В", "С", "Д" и "Е", устанавливается надбавка за классность в размере 0,25 к базовому окладу.

 7.6. При установлении выплат стимулирующего характера используются следующие критерии оценки условий осуществления профессиональной деятельности:

 - для работников, относящихся к категориям "Руководители" 2, 3, 4 уровня (кроме руководителя учреждения), "Специалисты" и "Служащие":

 а) оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для учреждения;

 б) дополнительная нагрузка в работе;

 в) способность принимать ответственные решения;

 г) выполнение работ высокой напряженности и интенсивности;

- для работников, относящихся к категориям "Рабочие":

 а) обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры;

 б) ответственность, инициативность и самостоятельность в выполнении должностных обязанностей.

7.7. Надбавка за ученую степень выплачивается работникам муниципального учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук, почетное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации, или за присвоение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации при условии их соответствия профилю учреждения, в размере до 20% от должностного оклада.

7.8. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера (кроме руководителя учреждения) устанавливаются локальным актом муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда.

7.9. Премия по итогам работы (квартал, год).

7.9.1. Премирование по итогам работы является одной из форм материального поощрения работников муниципального учреждения за качественное, своевременное, добросовестное и инициативное выполнение должностных обязанностей, личный вклад в общие результаты деятельности муниципального учреждения.

7.9.2. Премия по итогам работы (квартал, год) производится с учетом выполнения основных принципов и показателей деятельности.

Основные принципы премирования:

- премирование работников муниципального учреждения по итогам работы (квартал, год) производится с учетом выполнения показателей эффективности их деятельности и качественного выполнения своих должностных обязанностей;

- каждый показатель эффективности деятельности должен содержать конкретные значения.

Виды показателей деятельности.

Рекомендуется установить две группы показателей:

- по основной деятельности муниципального учреждения;

- по исполнительской дисциплине работников.

А) Примерные показатели по основной деятельности:

Для руководителей 1 уровня:

- использование лимитов бюджетных обязательств;

- отсутствие фактов нарушения бюджетного законодательства при проведении проверок финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения;

- соблюдение финансовой дисциплины при исполнении местного бюджета;

- своевременность выплаты заработной платы работникам муниципального учреждения;

- выполнение планов основной деятельности муниципального учреждения.

Для руководителей 2-го, 3-го и 4-го уровня, специалистов, служащих:

- осуществление профессиональной деятельности в соответствии с должностными инструкциями;

- достижение плановых показателей деятельности;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к трудовым обязанностям;

- оперативное и качественное рассмотрение и исполнение документов, соблюдение порядка ведения делопроизводства;

- интенсивность, сложность, напряженность и высокие результаты работы;

- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности муниципального учреждения.

Для рабочих:

- осуществление профессиональной деятельности в соответствии с должностными инструкциями (в том числе для водителей – безаварийное вождение);

- ремонт и содержание в надлежащем состоянии имущества муниципального учреждения, сохранность товарно-материальных ценностей (в том числе для водителей – содержание автотранспортного средства в надлежащем состоянии);

- своевременное и оперативное выполнение своих обязанностей, выполнение непредвиденных и срочных работ.

Б) Примерные показатели по исполнительской дисциплине работников:

- отсутствие замечаний по актам проверки муниципального учреждения комиссиями и контролирующими органами;

- отсутствие материального ущерба, причиненного муниципальному учреждению в результате деятельности;

- отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий;

- отсутствие нарушений сроков исполнения поручений по документам;

- соблюдение трудовой дисциплины.

7.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам муниципального учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

7.11. Порядок, размер премий, условия и критерии премирования устанавливаются локальным актом муниципального учреждения

**VIII. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, главного инженера и главного бухгалтера**

8.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, главного инженера и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором, заключённым с учредителем, и не должен превышать кратного отношения к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу муниципального учреждения, согласно приложению № 7 к Положению.

К основному персоналу, непосредственно обеспечивающему выполнение основных функций учреждения, относятся работники профессиональных квалификационных групп: "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня", "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня".

8.3. Должностные оклады главного инженера и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя.

8.4. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения устанавливаются нормативным правовым актом Администрации Пуровского района с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения.

Показатели эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения устанавливаются нормативным правовым актом Администрации Пуровского района.

8.5. Конкретный размер премирования главного инженера, главного бухгалтера учреждения утверждается приказом руководителя учреждения, с учетом выполнения показателей эффективности их деятельности и в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения, указанными в пункте 7.9 настоящего Положения.

**IX. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Из фонда надбавок и доплат работникам муниципального учреждения:

9.1.1. Оказывается материальная помощь социального характера.

Размер материальной помощи не может превышать 2 базовых окладов с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

Условия и критерии оказания материальной помощи определяются локальным актом муниципального учреждения.

9.1.2. Выплачивается единовременная выплата к ежегодному очередному отпуску работника. Размер единовременной выплаты к очередному ежегодному отпуску не должен превышать двух должностных окладов работника.

Порядок, условия единовременной выплаты к ежегодному очередному отпуску работника устанавливается локальным актом муниципального учреждения.

9.2. Экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, в том числе на премирование работников муниципального учреждения, не входящие в систему оплаты труда (к профессиональному празднику, к юбилейным датам, к праздничным дням, установленным статьей 112 Трудового кодекса РФ, при выходе на пенсию).

Приложение № 1

 к Положению об оплате труда работников

 муниципального казенного учреждения

 "Управление городского хозяйства"

**Перечень**

**рекомендуемых должностей руководителей, специалистов, служащих, установленных на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов, служащих к профессиональной квалификационной группе муниципального учреждения "Управление городского хозяйства" для формирования штатного расписания**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 | 2 |
| **Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"** |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель |
| **Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"** |
| 4 квалификационный уровень | ведущий бухгалтер, ведущий инженер (по направлению деятельности), ведущий юрисконсульт, ведущий экономист, ведущий инженер-сметчик |
| 5 квалификационный уровень | заведующий сектором (по направлению деятельности) |
| **Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"** |
| 1 квалификационный уровень | начальник отдела (по направлению деятельности) |
| Должности, не отнесенные к профессионально-квалификационным группам\*

|  |  |
| --- | --- |
|  | директор |
|  | главный инженер |
|  | главный бухгалтер |

\* Примечание:1. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором, заключенным с учредителем, и не должен превышать кратного отношения к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу муниципального учреждения, согласно приложения № 7 к Положению.2. Должностные оклады главного инженера и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя.**Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих**

| Профессиональные квалификационные группы | Должности, отнесенные к квалификационным группам | Внутри-ведомственный разряд для формирования базового оклада\* | Наименование должностей по категориям работников |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня** |
| 1 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1 | дворник, уборщик служебных помещений |
| **Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня** |
| 1 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4 - 5 | рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, водитель, водитель автобуса |
| 3 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8  | водитель автобуса, водитель |
| 4 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы) | 9 - 10 | водитель автобуса, водитель |

\* Внутриведомственные разряды для формирования базового оклада по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основании Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. |

Приложение № 2

 к Положению об оплате труда работников

 муниципального казенного учреждения

 "Управление городского хозяйства"

**Классификатор**

**должностей (профессий) работников муниципального казенного учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование категорий персонала | Наименование должности (профессии) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Руководители |  |
| 1.1. | руководители первого уровня | директор |
| 1.2. | руководители второго уровня | главный инженер, главный бухгалтер |
| 1.3. | руководители третьего уровня | начальник отдела (по направлению деятельности) |
| 1.4. | руководители четвертого уровня | заведующий сектором (по направлению деятельности) |
| 2. | Специалисты общеотраслевых должностей | ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий инженер, ведущий инженер-сметчик |
| 3. | Служащие | делопроизводитель |
| 4.  | Рабочие | уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, водитель автобуса, водитель  |

Приложение № 3

 к Положению об оплате труда работников

 муниципального казенного учреждения

 "Управление городского хозяйства"

**Размер**

**фонда надбавок и доплат муниципального казенного учреждения "Управление городского хозяйства"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование учреждения | Процентфонда надбавок и доплат от величины суммы фонда должностных окладов и фонда тарифных ставок работников учреждения |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Муниципальное казенное учреждение "Управление городского хозяйства" | до 50 |

Приложение № 4

 к Положению об оплате труда работников

 муниципального казенного учреждения

 "Управление городского хозяйства"

**Перечень**

**размеров повышающих коэффициентов для определения расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование коэффициента | Основание для повышения величины базового оклада | Величина базового коэффициента для категорий работников |
| руково-дители | специали-сты | служащие | рабочие |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Повышающие коэффициенты |
| 1.1. | Базовый коэффициент уровня образования (К1) | высшее профессиональноеобразование, квалификация "магистр", "специалист" | 1,5 | 1,5 | 1,5 |  |
| высшее профессиональное образование, квалификации "бакалавр" | 1,4 | 1,4 | 1,4 |  |
| среднее профессиональное образование (техникум), неполное высшее профессиональное образование | 1,3 | 1,3 | 1,3 |  |
| начальное профессиональное образование (училище) | 1,1 | 1,1 | 1,1 |  |
| среднее (полное) общее образование | 1,0 | 1,0 | 1,0 |  |
| 1.2. | Коэффициент стажа работы (К2) | стаж работы более 15 лет | 0,30 | 0,30 | 0,30 |  |
| стаж работы от 10 до 15 лет | 0,20 | 0,20 | 0,20 |  |
| стаж работы от 5 до 10 лет | 0,10 | 0,10 | 0,10 |  |
| стаж работы от 1 до 5 лет | 0,05 | 0,05 | 0,05 |  |
| 1.3. | Персональный коэффициент (К3) | в зависимости от сложности, важности выполняемой ими работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении задач и других факторов | до 2 | до 1,8 | до 1,0 | до 1,75 |
| 1.4. | Коэффициент специфики работы (К4) | в зависимости от вида деятельности работника | 0,1 – 1,0 | 0,1 – 1,0 | 0,08 – 0,5 |  |
| 1.5. | Коэффициент уровня управления (К5) | уровень 3 руководители | до 1,2 |  |  |  |
| уровень – 4 руководители | до 1,1 |  |  |  |

Приложение № 5

 к Положению об оплате труда работников

 муниципального казенного учреждения

 "Управление городского хозяйства"

**Тарифные ставки (оклады)**

**работников учреждения, относящиеся к категории "Рабочие"**

 1. Тарифные ставки (оклады) работников учреждения по профессиональной квалификационной группе "Рабочие" определяются на основе следующей таблицы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих первого уровня | Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих второго уровня |
|  | 1квалификационный уровень | 1 квалифика-ционный уровень | 2квалифика-ционный уровень | 3 квалифика-ционный уровень |
| Разряды | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Тарифный коэффициент | 1 | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 1,4 | 1,5 | 1,6 | 1,7 |

 Тарифные ставки (оклады), определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенных законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

 2. Тарифные ставки (оклады) рабочих определяются путем умножения базового оклада на соответствующий тарифный коэффициент. Для высококвалифицированных рабочих по итогам аттестации возможно установление 4 квалификационного уровня (9 и 10 разрядов (для водителей) с коэффициентами 1,8 и 1,9.

Приложение № 6

 к Положению об оплате труда работников

 муниципального казенного учреждения

 "Управление городского хозяйства"

**Перечень**

**обязательных выплат компенсационного характера**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Вид выплат | Размер выплатк базовому окладу | Категория работников |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | За работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4%- 1 степень 3 класса вредности – 4%;-2 степень 3 класса вредности – 8%;- 3 степень 3 класса вредности – 12%;- 4 степень 3 класса вредности – 16% | по специальной оценке условий труда |
| 2. | За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных |  |  |
| 2.1. | за сверхурочную работу | не менее чем в полуторном размере за первые 2 часа, не менее чем в двойном размере за последующие часы; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно | все работники |
| 2.2. | за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | в размере одинарной дневной или часовой части должностного оклада (тарифной ставки) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую часть должностного оклада (тарифной ставки) за день или час работы сверх 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 | все работники |
| 2.3. | при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, совмещении профессий (должностей) | при выполнении работником работы различной квалификации оплата производится по работе более высокой квалификации;при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата;размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в процентном отношении к базовому окладу или в абсолютном размере, но не более 50% от базового оклада по совмещаемой должности | все работники |

Приложение № 7

 к Положению об оплате труда работников

 муниципального казенного учреждения

 "Управление городского хозяйства"

**Соотношение должностного оклада руководителя учреждения к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование учреждения | Соотношение кратности |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | МКУ "Управление городского хозяйства" | до 2,0 |