Российская Федерация

Иркутская область

Зиминский район

Администрация

Филипповского муниципального образования

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 10.01.2018г. с.Филипповск № 5

Об утверждении Положения об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения

«Служба коммунального хозяйства Филипповского МО»

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом, руководствуясь постановлением администрации Филипповского муниципального образования от 06.12.2017 г. № 47 «О создании Службы коммунального хозяйства» ст.ст. 7,23, 46 Устава Филипповского муниципального образования, администрации Филипповского муниципального образования.

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Служба коммунального хозяйства Филипповского МО» (Приложение)

2.Настоящее постановление вступает в силу с 10 января 2018 года и подлежит официальному опубликованию периодическом издании органов местного самоуправления Филипповского муниципального образования «Информационный вестник».

3.Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Филипповского

муниципального образования А.А. Федосеев

Приложение

к постановлению администрации

Филипповского муниципального образования

№ 5 от 10.01.2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Служба коммунального хозяйства Филипповского муниципального образования»**

**1.Общие положения**

1.Настоящее Положение разработано на основании ст.135,144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативно-правовых актов Иркутской области.

2.Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Служба коммунального хозяйства Филипповского муниципального образования» (далее – Учреждение), порядок определения окладов работников, установление персональных повышающих коэффициентов.

3.Система оплаты труда работников Учреждения (далее -работники) осуществляется в целях:

- повышения уровня доходов работников;

-установление зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;

-расширение прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда;

-усиление стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

4.Система оплаты труда работников носит открытый характер и устанавливается соглашениями, локальными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативно правовыми актами Иркутской области.

5.Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, а также настоящим Положением.

6.Оплата труда работников устанавливается с учетом:

6.1.единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

6.2.единого тарифно-квалификационного справочника профессий рабочих;

6.3.государственных гарантий по оплате труда;

6.4.рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда;

8.Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников ежегодно определяется администрацией Филипповского муниципального образования Зиминского района при формировании бюджета на очередной финансовый год.

**2.Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

9.Оплата труда работников учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением по оплате труда на основе минимальных окладов по профессиональным группам, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих, профессиям рабочих.

К профессиональным квалификационным группам (далее -ПКГ) относятся группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

10.Должностные оклады работников, занимающих должности работников, отнесенных к соответствующим ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих, профессиям рабочих и согласуется с главой администрации Филипповского МО (приложение).

11.Повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Работникам учреждения, с учетом отнесения должностей работников к соответствующим ПКГ, руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

а) за квалификационную категорию к окладу по занимаемой должности;

б)персональный повышающий коэффициент;

12.Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство.

13.Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работников на повышающий коэффициент.

Применение персональных повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаемых по отношению к окладу.

**3.Стимулирующие выплаты**

14.Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

Решение об установлении выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

15.При формировании перечня стимулирующих выплат для работников учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

При определении размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

-участие в выполнении особо важных работ.

16.Работникам учреждений могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты к окладу:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за выполнение особо важных и срочных работ;

в) за результативность и качество выполняемых работ;

17.Размер выплат стимулирующего характера может определяться в процентах от должностного оклада по соответствующей ПКГ.

18.Оплата труда работника учреждения осуществляется в соответствии с заключенным с ним трудовым договорам

19.При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются:

- среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени;

- среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени;

- среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

20.Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

21.В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

22.Работник, работающий в учреждении более чем на одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

23.Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

**4.Виды выплат компенсационного характера, порядок и условия их применения**

24.В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

в) за работу в ночное время;

г) за сверхурочную работу;

д.) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, установленных законодательством.

25.Компенсационная выплата за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьями 147,219 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер выплаты за тяжёлую работу и работу с вредными или опасными условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочего места.

26.Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренном статьёй 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) увеличение объёма работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Размер компенсационной выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается в случаях, если замещающий работник не является штатным заместителем или помощником отсутствующего работника, (при отсутствии должности заместителя). При этом, замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным, персональным) и должностным окладом замещающего работника (без учёта повышающих коэффициентов к окладу).

27.Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьёй 96,154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты составляет за каждый час работы в ночное время – дополнительно 40% к должностному окладу, исчисленному за каждый час работы, путём деления должностного оклада работника на среднее количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

28.Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99,152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для выплат за сверхурочную работу со сменным режимом работы применяется суммированный учет рабочего времени, который вводится приказом руководителя учреждения.

29.Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном статьёй 113,153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работы в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

30.Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных законодательством, устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316,317 Трудового кодекса Российской Федерации.

**5.Другие вопросы оплаты труда**

31.В особых случаях из фонда оплаты труда за счет экономии учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях смерти супруга (супруги), родителей, детей, рождения ребенка, необходимости дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих медикаментов.

32.Материальная помощь начисляется в размере одного оклада (ставки), установленного работнику на день выплаты, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.

33.Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учётом финансовых возможностей учреждения.

Порядок и условия предоставления материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом учреждения. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

34.Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

**6.Условия работы по совместительству и совмещению.**

35.Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производиться по конечным результатам за фактически выполненный объем работ, не боле 50% оклада. Конкретные размеры оплаты труда работающему по совместительству с повременной оплатой труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Оплата труда по совместительству производится с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

36.Размера доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей работника определяется соглашением сторон трудового договора. При установлении размера доплат учитывается сложность, характер, объем выполняемых работ, степени использования рабочего времени, но не более 30% оклада. Конкретные размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей отсутствующего работника устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Доплаты не устанавливаются, если замещающий работник является штатным заместителем или помощником отсутствующего работника.

**7. Формирование фонда оплаты труда**

37.Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах средств, предусмотренных бюджетом Филипповского муниципального образования на соответствующий финансовый год.

38.Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с законом Иркутской области.

Приложение

к Положению об оплате труда работников

МКУ «Служба коммунального хозяйства

Филипповского МО»

**Размеры ежемесячных окладов и персональных повышающих коэффициентов**

**работников МКУ «Служба коммунального хозяйства Филипповского МО»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Должность (профессия) | Минимальный оклад, руб. | Персональный повышающий коэффициент, % |
| 1. | Директор | 7 800 | 40 |
| 2. | Кассир | 7 696 | 40 |
| 3. | Рабочий | 6 968 | 40 |
| 4. | Водитель | 6 968 | 40 |

Глава Филипповского

муниципального образования А.А.Федосеев