

СОБРАНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

«ПОСЕЛОК ВОРОТЫНСК»

РЕШЕНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| 2 октября 2019 года | № 25 |

|  |
| --- |
| *Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителя и работников муниципального автономного учреждения «Воротынскблагоустройство» городского поселения «Поселок Воротынск»* |

Руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с [Уставом](consultantplus://offline/ref=9F150267C6C1A89A622907CC058DCE9B4F9873723A0C97A5141BFEB524i72EJ) городского поселения «Поселок Воротынск»

**Собрание представителей РЕШИЛО:**

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда руководителя и работников муниципального автономного учреждения «Воротынскблагоустройство» городского поселения «Поселок Воротынск» (приложение №1).

2. Настоящее решение подлежит официальному опубликованию и вступает в силу с 1 октября 2019 года.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава  ГП «Поселок Воротынск» | О.И.Литвинова |

Приложение № 1

к решению

Собрания представителей

ГП «Поселок Воротынск»

от 02.10. 2019 г. № 25

Положение

о системе оплаты труда руководителя и работников

муниципального автономного учреждения «Воротынскблагоустройство»

Положение о системе оплаты труда (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда руководителя и работников муниципального автономного учреждения «Воротынскблагоустройство» (далее - МАУ).

1. Оплата труда руководителя и работников МАУ состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется по следующей формуле:

От = О + КМ + СТ,

где От - оплата труда руководителя и работников;

- О - должностной оклад;

- КМ - выплаты компенсационного характера;

- СТ - выплаты стимулирующего характера.

1.1. Размер должностного оклада руководителя МАУ устанавливается на уровне 13 разряда Единой тарифной сетки для дифференциации оплаты труда работников МАУ «Воротынскблагоустройство» (далее - ЕТС) согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.2. Размеры должностных окладов главного инженера и главного бухгалтера МАУ устанавливаются на уровне 12 разряда ЕТС.

1.3. Размеры должностных окладов работников МАУ устанавливаются на уровне соответствующего разряда ЕТС на основе отнесения, занимаемых ими должностей, к профессиональным квалификационным уровням отраженных в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих

2. [Виды](#P496) и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МАУ устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Фонд оплаты труда руководителя и работников МАУ формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджетов РФ разных уровней, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Установить, что при формировании фонда оплаты труда на календарный год предусматриваются средства в размере **25 окладов** руководителя и работников МАУ.

4. При наличии у муниципального учреждения поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности возможно направлять работникам не более 60% прибыли, остающейся в распоряжении учреждения после оплаты налогов и других обязательных платежей, на выплаты стимулирующего характера за показатели качества и результативность в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами работодателя, принятыми в соответствии с законодательством.

5. Объем средств, направляемых на оплату труда руководителя и работников МАУ, не подлежит сокращению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

6. Экономия средств по фонду оплаты труда МАУ, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания, в том числе в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, направляется на премирование работников за показатели качества и результативность, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами работодателя, принятыми в соответствии с законодательством.

Экономия средств по фонду оплаты труда МАУ формируется учреждением по итогам работы в текущем финансовом году и определяется как разница между средствами, выделенными на оплату труда руководителя и работников в текущем году (фонд оплаты труда), и суммой фактических расходов по оплате труда руководителя и работников с учетом ожидаемых расходов до конца текущего года.

7. Штатное расписания МАУ утверждается руководителем учреждения и согласовывается главой администрации ГП «Поселок Воротынск».

Штатные расписания учреждений включают в себя все должности служащих, профессии рабочих МАУ.

Приложение № 1

к Положению

о системе оплаты труда руководителей

и работников муниципального автономного

учреждения «Воротынскблагоустройство»

**Единая тарифная сетка для дифференциации оплаты труда работников МАУ «Воротынскблагоустройство»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| Тарифные коэффициенты | 1,00 | 1,01 | 1,03 | 1,17 | 1,32 | 1,49 | 1,69 | 1,90 | 2,15 | 2,44 | 2,75 | 3,11 | 3,51 | 3,96 | 4,40 | 4,80 |
| Тарифная ставка (руб.) | 5500 | 5555 | 5665 | 6435 | 7260 | 8195 | 9295 | 10450 | 11825 | 13420 | 15125 | 17105 | 19305 | 21780 | 24200 | 26400 |

Приложение № 2

к Положению

о системе оплаты труда руководителей

и работников муниципального автономного

учреждения «Воротынскблагоустройство»

Виды и условия

применения выплат компенсационного и стимулирующего

характера работников МАУ «Воротынскблагоустройство»

Раздел I. Выплаты компенсационного характера

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Условия применения и размеры выплат компенсационного характера руководителю и работникам МАУ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Выплаты компенсационного характера руководителю МАУ устанавливаются распоряжением главы администрации ГП «Поселок Воротынск».

1.5. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном значении.

Раздел II. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда руководителя и работников МАУ и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за сложность и напряженность в работе;

- надбавка водителям автомобилей за классность;

- премии по результатам работы;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- материальная помощь.

2. Условия применения и размеры стимулирующих выплат работникам.

2.1. Надбавка за сложность и напряженность в работе является ежемесячной и устанавливается в размере до 200 процентов оклада.

Надбавка за сложность и напряженность в работе выплачивается руководителю и работникам МАУ за фактически отработанное время.

Размер ежемесячной надбавки определяется в зависимости от степени сложности и напряженности выполняемой работы в соответствии со следующими критериями:

- профессиональная подготовка, опыт работы по специальности и занимаемой должности;

- компетентность в принятии решений, уровень ответственности в отношении к работе, качество профессиональной деятельности, в том числе своевременность и качество выполнения заданий, их сложность и важность;

- выполнение значительного объема работы;

- уровень исполнительской и трудовой дисциплины работника.

Конкретный размер надбавки за сложность и напряженность в работе работникам устанавливается приказом руководителя МАУ.

Размер надбавки за сложность и напряженность в работе руководителю МАУ устанавливается распоряжением главы администрации ГП «Поселок Воротынск».

2.2. Надбавка за классность является ежемесячной и устанавливается водителям автомобилей, имеющим 1-й класс, в размере 25 процентов оклада; имеющим 2-й класс, - в размере 10 процентов оклада.

2.3. Премирование работников по результатам работы производится в целях повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

Виды премий и источники выплаты премий.

Предусматривается текущее и единовременное премирование.

Текущее премирование осуществляется по итогам работы за месяц в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

Размер текущих премий работников может устанавливаться в размере до 100% от величины должностного оклада согласно штатному расписанию.

Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника руководителем МАУ в твердой сумме и не лимитируется. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения МАУ. Премирование работников производится на основании приказа руководителя МАУ, устанавливающего размер премии каждому работнику. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника. Выплата текущей премии может осуществляться в день выдачи зарплаты за истекший месяц. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий.

Конкретный размер премии работникам устанавливается приказом руководителя МАУ.

Размер премии руководителю МАУ устанавливается распоряжением главы администрации ГП «Поселок Воротынск».

Работникам, уволенным до 31 декабря текущего года, премия по итогам года не выплачивается.

Работники несвоевременно или некачественно выполняющие свои служебные обязанности или на которых наложено дисциплинарное взыскание, могут по приказу лишаться премии по результатам работы полностью или частично за:

-несвоевременное, некачественное исполнение служебных обязанностей - от 10% до 30%;

-несвоевременное, некачественное исполнение обязанностей от двух и более случаев - от 50% до 100%;

-неисполнение указаний руководства по неуважительной причине - от 25% до 100%;

-опоздания или преждевременный уход с работы - от 10% до 50%, при систематических нарушениях - до 100%;

-утрата служебных документов - от 50% до 100%.

Полное или частичное лишение премии по результатам работы производится за тот расчетный период, в котором имели место упущения в работе.

Работники лишаются премии по результатам работы полностью за расчетный период за совершение следующих нарушений:

-появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

-прогул без уважительных причин;

-нанесение материального ущерба.

Лишение (сокращение размера) премии по результатам работы производится с учетом тяжести совершенного работником проступка на основании соответствующего приказа с указанием конкретного нарушения, послужившего основанием для принятия такого решения, и расчетного периода, за который производится лишение (сокращение размера).

2.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам МАУ производится при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска 1 раз в год в размере 1 оклада.

При разделении отпуска единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается к любой его части по заявлению работника.

Вновь принятым на работу работникам единовременная выплата в год приема на работу выплачивается пропорционально времени исполнения работником служебных (трудовых) обязанностей до окончания календарного года.

2.5. Руководителю и работникам МАУ может выплачиваться материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Материальная помощь работникам МАУ выплачивается в течение календарного года на основании личного письменного заявления работника и приказа руководителя МАУ.

Материальная помощь вновь принятым работникам выплачивается пропорционально отработанному времени в расчетном году (в полных месяцах) начиная с месяца, следующего за месяцем принятия на работу.

Работникам в случае увольнения в течение расчетного года материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени (в полных месяцах), включая месяц, в котором произошло увольнение.

Размеры и условия осуществления выплаты материальной помощи работникам МАУ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами руководителя МАУ в соответствии с законодательством.

Размер материальной помощи руководителю МАУ устанавливается распоряжением главы администрации ГП «Поселок Воротынск».

2.6. Руководителю и работникам МАУ могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера в связи с юбилейными, праздничными датами, профессиональными праздниками, в связи с выходом на пенсию в размере до 100% должностного оклада при наличии экономии средств фонда оплаты труда, утвержденного учреждению на соответствующий финансовый год.

Размеры и условия осуществления иных выплат стимулирующего характера в связи с юбилейными, праздничными датами, профессиональными праздниками, в связи с выходом на пенсию устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами руководителя МАУ в соответствии с законодательством.

2.7. Денежные средства, образовавшиеся в результате экономии фонда оплаты труда, могут направляться на выплаты на социальные нужды работникам МАУ.

Выплата на социальные нужды производится на основании письменного заявления работника.

Размеры и условия осуществления выплаты на социальные нужды работникам МАУ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

2.8. На выплаты стимулирующего характера работникам учреждений за показатели качества и результативность могут направляться средства, полученные от оказания платных услуг, а также от ведения предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Конкретные размеры выплат, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным нормативным актом Руководителя МАУ, и выплачиваются в пределах объемов, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда.

2.9. Работникам МАУ производится доплата до величины прожиточного минимума (далее - прожиточный минимум), установленного в Калужской области для трудоспособного населения, если месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), выплачиваемая за счет всех источников (средств бюджета ГП «Поселок Воротынск», средств от приносящей доход деятельности, в том числе от платных услуг), ниже величины прожиточного минимума, устанавливается в размере разницы между месячной заработной платой и величиной прожиточного минимума.

Работнику учреждения, не отработавшему за месяц норму рабочего времени, доплата производится пропорционально отработанному времени в размере разницы между месячной заработной платой работника и величиной прожиточного минимума, установленной в Калужской области для трудоспособного населения.