АДМИНИСТРАЦИЯ ВЕЛИКОУСТЮГСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

                                                                                                 №

г. Великий Устюг

**Об утверждении положения об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство»,**

**финансируемого из бюджета округа**

В соответствии с решением Великоустюгской Думы от 31.01.2023 № 8 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муниципального округа», статьями 33 и 38 Устава Великоустюгского муниципального округа,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое [положение](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/portal.html#P37) об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство», финансируемого из бюджета округа.

Установление в учреждении системы оплаты труда в соответствии с [положением](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/portal.html%22%20%5Cl%20%22P37), утверждённым настоящим постановлением, производится в пределах утверждённых бюджетных ассигнований на эти цели.

2. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

**Глава**

**Великоустюгского муниципального округа                                 И. А. Абрамов**

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Великоустюгского муниципального округа

от  №

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**об утверждении положения об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство»,**

**финансируемого из бюджета округа**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство», финансируемого из бюджета округа, разработано в соответствии с решением Великоустюгской Думы от 31. 01. 2023 № 8 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муниципального округа» и включает в себя:

а) порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждения;

б) перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

в) перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

г) порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя директора и главного инженера;

д) порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников в учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Великоустюгской Думы от 31.01.2023 № 8 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муниципального округа» и настоящим Положением.

**2. Порядок определения окладов**

**(должностных окладов) работников учреждения**

2.1. Работникам учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным должностным окладам, установленным решением Великоустюгской Думы от 31.01.2023 № 8 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муниципального округа», отраслевых коэффициентов и коэффициентов квалификационного уровня.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая   2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 № 367 "Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.3. Отраслевые коэффициенты устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Максимальныйразмер отраслевого коэффициента |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1,17-1,35 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 1,27-1,43 |
| Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня | 1,38-1,65 |
| Общеотраслевые профессии второго уровня | 1,21 |

2.4. Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровнипо профессиональным квалификационным группам | Размеркоэффициентаквалификационного уровня |
| 1 | 2 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень | 3,10-3,20 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 2 квалификационный уровень | 1,15 – 1,10 |
| 3 квалификационный уровень (экономист 1 категории) | 1,0 – 1,08 |
| 4 квалификационный уровень (ведущий инженер по надзору за строительством) | 1,25 – 1,28 |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня» |
| 1 квалификационный уровень (начальник технического отдела) | 1,10 – 1,21 |
| 2 квалификационный уровень (главный инженер) | 1,20 – 1,36 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень (водитель легкового автомобиля) | 1,5 – 2,00 |

**3. Выплаты компенсационного характера,**

**порядок, размеры и условия их применения**

В учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

Работникам учреждения устанавливается районный коэффициент в соответствии  с законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.2.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Доплаты устанавливаются работникам в размере и на срок, которые определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время

Доплата производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не менее 40 процентов должностного оклада за час работы.

Конкретный размер доплаты определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

3.2.3. Доплата за сверхурочную работу

Доплата за сверхурочную работу устанавливается в следующем размере: за первые два часа работы - не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера части должностного оклада за час работы в соответствии со статьёй 152 [Трудового кодекса](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/showDocument.html?id=B11798FF-43B9-49DB-B06C-4223F9D555E2" \t "_blank) Российской Федерации.

Конкретный размер доплаты определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

3.2.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Доплата производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной части должностного оклада за день работы сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за день работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада за час работы сверх 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 должностного оклада за час работы сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором.

3.3. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении, применяются к должностным окладам работников без учёта иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4. Работникам учреждения устанавливаются иные выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

**4. Выплаты стимулирующего характера, порядок,**

**размеры и условия их применения**

В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Критериями определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

а) интенсивность и напряжённость работы;

б) соблюдение сроков оказания услуг;

в) сложность выполняемых работ.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу; максимальный размер выплаты не ограничен.

Решение об установлении размера выплаты и срока, на который выплата назначается, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.2.1. Выплата за стаж работы

Выплата за стаж работы производится в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки в процентахк должностному окладу в месяц |
| От 1 до 3 лет | 10 |
| От 3 до 10 лет | 25 |
| Свыше 10 лет | 30 |

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы, включаются:

1) время работы в организациях проводимых работ по благоустройству, содержанию и ремонту объектов благоустройства;

2) периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законом, периоды службы в органах внутренних дел, органах безопасности, налоговой полиции, таможенных органах, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполни-тельной системы;

3) время работы на должностях руководителей, специалистов и служащих по специальности, аналогичной специальности, занимаемой в настоящее время;

4) периоды замещения государственных должностей, замещения муниципальных должностей, должностей государственной гражданской (государственной) и муниципальной службы;

5) время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Выплата за стаж работы начисляется исходя из должностного оклада работника в месяц за фактически отработанное время.

Стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения. Стаж работы руководителя устанавливается администрацией Великоустюгского муниципального округа.

Выплата за стаж работы устанавливается руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа с учётом мнения представительного органа работников.

В стаж работы водителя, дающий право на получение выплаты за стаж работы, включается стаж водителя в организациях независимо от их организационно-правовой формы.

Выплаты за стаж работы производятся с момента возникновения права на получение надбавки за стаж работы.

4.3. Надбавка за категорийность водителям

За наличие категорий «B», «C», «D», «E» - в размере 20 процентов от должностного оклада;

за наличие категорий «B», «C», «E» или «B», «C», «D» - в размере 10 процентов от должностного оклада.

4.4. Премиальные выплаты по итогам работы

4.4.1. Премирование производится с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год.

При премировании учитываются:

а) результаты деятельности учреждения, учитываемые на основе установленных коллективным договором, локальными нормативными актами количественных и качественных показателей;

б) добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

г) качественная подготовка документов, отчётности.

Конкретный размер премии может определяться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер выплат не ограничен.

Работникам, проработавшим неполный месяц, выплата премии производится за фактически отработанное время.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе локальных нормативных актов организации.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ

4.5.1. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ

Критериями установления доплаты за качество выполняемых работ являются:

а) выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

б) соблюдение требований административных регламентов, правил, стандартов и иных нормативных документов при предоставлении услуг;

в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер выплат не ограничен.

Решение об установлении размера доплаты и срока, на который доплата назначается, принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

4.6. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентном отношении, применяются к должностным окладам работников без учёта иных компенсационных и стимулирующих выплат.

**5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя,**

**заместителя директора**

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя директора Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения определяются распоряжением администрации Великоустюгского муниципального округа по согласованию с заместителем Главы округа, начальником управления строительства и жилищно-коммунального хозяйства.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу персонала учреждения и составляет до четырёх размеров указанного среднего должностного оклада.

5.3. Размеры должностных окладов заместителя директора учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения и определяются трудовым договором.

5.4. Руководителю, заместителю директора учреждения с учётом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/portal.html%22%20%5Cl%20%22P98) настоящего Положения.

5.5. Руководителю учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

б) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплата за качество выполняемых работ;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

5.5.1. Выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет работы руководителю учреждения устанавливается в соответствии с [подпунктом 4.2.1 пункта 4.2 раздела 4](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/portal.html%22%20%5Cl%20%22P137) настоящего Положения.

5.5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается ежемесячно.

Критериями определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

1) интенсивность и напряжённость работы;

2) соблюдение сроков оказания услуг;

3) сложность выполняемых работ.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер выплаты устанавливается до 200% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

5.5.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается ежемесячно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер выплат составляет 100% должностного оклада.

5.5.4. Премии по итогам работы:

премия по итогам работы за период - месяц, квартал, год.

Премирование по итогам работы за период производится с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда.

При премировании учитываются:

а) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, а также уставной деятельности учреждения;

б) достижение и превышение плановых показателей работы учреждения;

в) результаты деятельности учреждения, учитываемые на основе количественных и качественных показателей, установленных администрацией Великоустюгского муниципального округа.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

 5.5.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляются на основании распоряжения администрации Великоустюгского муниципального округа по письменному заключению заместителя Главы округа, начальника управления строительства и жилищно-коммунального хозяйства на основании справки учреждения о результатах деятельности учреждения за отчётный период.

5.6. Заместителю директора учреждения руководителем учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом 4](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/portal.html%22%20%5Cl%20%22P123) настоящего Положения.

5.7. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя директора к среднемесячной заработной плате работников (без учёта должностных окладов руководителя, заместителя директора, главного инженера) в [размере 2](https://pravo-search.minjust.ru/bigs/portal.html%22%20%5Cl%20%22P60).

**6. Порядок формирования фонда оплаты**

**труда работников учреждения**

6.1. Фонд оплаты труда за счёт средств бюджета округа формируется исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учётом:

должностных окладов;

выплат компенсационного характера - до 50% должностного оклада;

выплат стимулирующего характера без учёта выплат за стаж непрерывной работы, выслуги лет - до 220% должностного оклада. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет рассчитываются по фактической потребности.

6.2. На оплату труда работников учреждения направляются средства из бюджета округа.

Размер средств на оплату труда работников учреждения из бюджета округа определяется финансовым управлением администрации Великоустюгского муниципального округа.

6.3. За счёт экономии фонда оплаты труда работников учреждения могут производиться дополнительные выплаты: материальная помощь при достижении юбилейной даты (50, 55, 60 лет и далее через каждые 5 лет), в связи со смертью близких родственников, при рождении ребёнка, в связи с регистрацией брака, в других случаях, определённых коллективным договором.

Конкретный перечень выплат и их размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.