



КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ
АДМИНИСТРАЦИЯ
ТЮХТЕТСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25.08.2017

с. Тюхтет

№296-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственное управление по обслуживанию муниципальных учреждений» Тюхтетского района Красноярского края

На основании решения Тюхтетского районного Совета депутатов № 5-100 от 15.05.2012 г. «О новых системах оплаты труда работников органов местного самоуправления, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности, работников структурных подразделений органов местного самоуправления, муниципальных бюджетных учреждений Тюхтетского района» руководствуясь [статьями 135, 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 33 Устава Тюхтетского района, **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственное управление по обслуживанию муниципальных учреждений» Тюхтетского района Красноярского края (далее – МКУ ХОЗУ Тюхтетского района), согласно приложению.

2. Опубликовать настоящее постановление в газете «Голос Тюхтета» и разместить на официальном сайте администрации Тюхтетского района Красноярского края в сети Интернет.

3. Постановление вступает в силу после его официального опубликования, и применяется к правоотношениям, возникшим с 22 августа 2017 года.

Глава района

Г.П. Дзалба

Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Хозяйственное управление по обслуживанию муниципальных учреждений»
Тюхтетского района Красноярского края

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственное управление по обслуживанию муниципальных учреждений» Тюхтетского района Красноярского края (далее по тексту – Учреждение). Положение разработано на основании Решения Тюхтетского районного Совета депутатов от 15.05.2012г. № 5-100 «О новых системах оплаты труда работников органов местного самоуправления, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности, работников структурных подразделений органов местного самоуправления, муниципальных бюджетных учреждений Тюхтетского района», Устава Учреждения утвержденного постановлением администрации Тюхтетского района от 25 июля 2017 года №261-п, руководствуясь статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Положение об оплате труда работников Учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные группы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
- выплаты единовременной материальной помощи, размеры и условия их осуществления;
- условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера.

3. Положение об оплате труда утверждается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

4. Положения об оплате труда работников учреждения утверждаются постановлением администрации Тюхтетского района Красноярского края.

5. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договора и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

7. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Статья 2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности

и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в Приложении № 1 к настоящему Положению.

В Положении могут устанавливаться должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

Статья 3. Выплаты компенсационного характера

1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в Примерном положении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Статья 4. Выплаты стимулирующего характера

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты на местном уровне.

Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, устанавливаются

Приложением № 2 к настоящему Положению.

3. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих новую систему оплаты труда.

4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

Статья 5. Единовременная материальная помощь

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), а также при предоставлении очередного отпуска.

3. Размер единовременной материальной помощи при предоставлении очередного отпуска не может превышать двух должностных окладов и трех тысяч рублей по каждому другому основанию, предусмотренному [пунктом 2](#) настоящей статьи.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

Статья 6. Условия оплаты труда директора учреждения

1. Оплата труда директора Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления.

2. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается распоряжением главы администрации Тюхтетского района на основании настоящего Положения.

3. Директору Учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения на выплаты стимулирующего характера, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 180% от оклада (должностного оклада)

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работ до 100% тарифной ставки (оклада);

-персональные выплаты устанавливаются за сложность, напряженность и особый режим работы до 150% тарифной ставки (оклада).

-выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляется с целью поощрения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы директору учитываются выполнение следующих критериев:

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

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

-качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-эффективность финансово- экономической деятельности учреждения.

4. В целях поощрения директора по итогам работы могут осуществляться выплаты: за выполнение заданий особой важности и сложности, за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, в связи с профессиональным, присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания края (или) Губернатора края.

5. Оценка выполнения показателей работы директора учреждения осуществляется учредителем с изданием распоряжения об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

6. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, но не более 3 окладов (должностных окладов). Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере

7. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пособий по временной нетрудоспособности, отпусков и так далее.

8. Директору в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи с учетом положений статьи 5 настоящего Положения.

9. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, единовременной материальной помощи директору производится на основании распоряжения главы администрации Тюхтетского района в соответствии с настоящим Положением.

Статья 7. Заключительные и переходные положения

1. Заработная плата в соответствии с новой системой оплаты труда устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих новую систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, предусмотренных новой системой оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

2. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новой системе оплаты труда в сумме - не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников
МКУ «ХОЗУ Тюхтетского района»

Оклады, ставки заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные группы

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

1.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:
(дежурный по гостинице)

| Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--------------------------|--|
| 1 | 3013 |

1.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:
(документовед, специалист)

| Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--------------------------|--|
| 1 | 3483 |

1.3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:
(директор)

| Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--------------------------|--|
| 3 | 7907 |

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

2.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

(гардеробщик, дворник, истопник, кочегар, сторож, уборщик служебных помещений, сторож, рабочий по благоустройству населенных пунктов, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водораздатчик)

| Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--------------------------|--|
| | |

| | |
|---|------|
| 1 | 2454 |
|---|------|

2.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:
(водитель, тракторист, тракторист-машинист, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)

| Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--------------------------|--|
| 1 | 2857 |

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников
МКУ «ХОЗУ Тюхтетского района»

**Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера работникам
МКУ «ХОЗУ Тюхтетского района»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера работников органов местного самоуправления Тюхтетского района, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности, работников структурных подразделений органов местного самоуправления (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между органами местного самоуправления района, структурными подразделениями и их работниками в связи с предоставлением последним стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера работникам предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Порядком.

Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников органов местного самоуправления Тюхтетского района, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности, работников структурных подразделений органов местного самоуправления.

2. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.2. Персональные выплаты:

водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность;

водителям за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей; за сложность, напряженность и особый режим работы;

2.3. Выплаты по итогам работы.

2.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя органа местного самоуправления, структурного подразделения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

3. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. В органах местного самоуправления, структурных подразделениях размер стимулирующих выплат определяется в процентном отношении к тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное работником время.

**II. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по решению руководителя учреждения в размере до 100 процентов тарифной ставки (оклада).

III. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

1. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

1.1.1. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

первого класса - 25%;

второго класса - 10%.

1.1.2. Водителям за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, устанавливается при выполнении следующих видов работ:

за проведение текущего технического обслуживания автомобилей - в размере до 100 процентов тарифной ставки (оклада);

за мойку автомобилей, а также за уборку их салонов - в размере до 25 процентов тарифной ставки (оклада).

1.1.3. За сложность, напряженность и особый режим работы до 150 процентов тарифной ставки (оклада).

IV. ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя органа местного самоуправления, структурного подразделения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих показателей:

успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных инструкций и функциональных обязанностей;

своевременное выполнение производственных заданий;

строгое выполнение трудовой дисциплины, соблюдение технологической дисциплины, техники безопасности и выполнение правил пожарной безопасности;

содержание в чистоте рабочего места, бережное отношение к инструменту;

обеспечение качественного технического, санитарного состояния закрепленной техники и оборудования, зданий и прилегающих территорий, транспортного обеспечения.

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, но не более 3 окладов (должностных окладов). Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.