

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18 марта 2016 г.

№165

Об утверждении Положения
об отраслевой системе оплаты
труда работников муниципального
бюджетного учреждения
«Благоустройство»

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство».

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространения на правоотношения, возникшие с 01.01.2016 года.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Первого заместителя Главы Администрации района Кирееву М.С.

Глава Администрации района

О.В.Мидленко

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
муниципального образования
«Инзенский район»
от 18.03.2016 г. №165

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривает правила организации оплаты труда, порядок определения базовых окладов (базовых должностных окладов), порядок формирования окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство» (далее по тексту – МБУ «Благоустройство») в условиях отраслевой системы оплаты труда.

1.2. Настоящее положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работником МБУ «Благоустройство», занятого в осуществлении следующих видов деятельности:

- озеленение и благоустройство территории;
- содержание и обустройство мест захоронения на территории городских кладбищ;
- содержание, ремонт, благоустройство дорог;
- содержание и ремонт водоотводных каналов и ливневой канализации;
- содержание историко-архитектурных памятников и мемориального комплекса на привокзальной площади г.Инза;
- проведение восстановительного ремонта цветочных клумб, пешеходных тротуаров, мостов, мостовых пешеходных переходов, находящихся на территории городского поселения;
- содержание и ремонт автобусных остановок;
- изготовление металлоконструкций, изготовление и ремонт мусорных баков, урн, контейнеров, ремонт общегородских мусорных площадок;
- вывоз мусора из несанкционированных свалок, уборка и вывоз снега с улиц поселения, посыпка дорог улиц песко-соляной смесью;

-праздничное оформление территории поселения, зданий и сооружений на территории городского поселения;

-ежедневный контроль за уличным освещением и взаимодействие с службами энергоснабжения;

-осуществление учета и контроля за проведением на территории городского поселения земляных и скрытых работ;

-ликвидация и вывоз сухих деревьев с улиц городского поселения;

-установка дорожных знаков, проведение дорожной разметки, дорожного полотна;

-организация содержания жилищного фонда;

-оказание услуг паспортного стола;

-содержание водоотводных канализационных сетей в микрорайоне «Лесхоз» г.Инза.

1.3.Отраслевая система оплаты труда работников МБУ «Благоустройство» устанавливается с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-государственных гарантий по оплате труда;

-минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, устанавливаемого для профессиональных квалификационных групп в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4.Повышение (индексация) заработной платы производится в соответствии с нормативным правовым актом МБУ «Благоустройство» по согласованию с Учредителем.

1.5. Заработная плата работников МБУ «Благоустройство» включает в себя:

оклад (должностной оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2. Порядок формирования окладов (должностных окладов)

2.1. Оклады (должностные оклады) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих устанавливаются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), устанавливаемых по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Базовый оклад (базовый должностной оклад)-минимальный оклад (должностной оклад) работника МБУ «Благоустройство», осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Оклады (должностные оклады) рабочих и служащих МБУ «Благоустройство» устанавливаются с учётом повышающих коэффициентов, учитывающих уровень образования, квалификационной подготовки, стаж, сложность, объём выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) рабочих и служащих МБУ «Благоустройство» определяется по следующей формуле:

$$ДО = БО_{пкг} + БО_{пкг} \times K, \text{ где}$$

ДО-оклад (должностной оклад)

ДО – оклад (должностной оклад);

БО пкг – базовый оклад (базовый должностной оклад) по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

K – повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) по квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

Базовые оклады (базовые должностные оклады) и повышающие коэффициенты устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих МБУ «Благоустройство» размерах, определённых в соответствии с приложением № 1 к Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиям рабочих и должностям служащих МБУ «Благоустройство» устанавливаются по четырём профессиональным квалификационным группам.

К первой профессиональной квалификационной группе относятся профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

Ко второй профессиональной квалификационной группе относятся профессии рабочих и должности служащих МБУ «Благоустройство» требующие наличия начального или среднего профессионального образования.

К третьей профессиональной квалификационной группе относятся должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования.

К четвёртой профессиональной квалификационной группе относятся должности руководящего состава МБУ «Благоустройство», требующие, наличия высшего профессионального образования.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся за дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, а также работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), в условиях, отклоняющихся от нормальных, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) работников МБУ «Благоустройство», если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за поддержание автомобиля в исправном состоянии, мойку - **20% должностного оклада.**

-доплата (надбавка) за особые условия труда;

-доплата в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

3.3. Работникам МБУ «Благоустройство» за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации производится доплата в размере не ниже 20 процентов, не выше 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчёт части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднее количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4. Работникам МБУ «Благоустройство» за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;

за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. Работникам МБУ «Благоустройство» за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) за день или каждый час работы сверх оклада

(должностного оклада) в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Право на установление выплаты имеют все работники МБУ «Благоустройство», кроме работников имеющих суммированный учёт рабочего времени, выходными днями которых являются дни, свободные от работы (а не субботние и воскресные).

3.6. Работникам МБУ «Благоустройство» за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором на время совмещения профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличения объёма работы производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объёма дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7. Водителям автомобилей, машинистам экскаватора, машинистам автогрейдера, трактористам за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ производится доплата в размере до 20% оклада (должностного оклада).

3.8. Минимальные размеры и условия повышения оплаты труда в особых условиях труда и в условиях, отклоняющих от нормальных, устанавливаются законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.9. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период нормы рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются компенсационные доплаты в размере полученной разницы.

3.10. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются локальными нормативными актами МБУ «Благоустройство», коллективным договором, положением об оплате труда, трудовым договором.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам МБУ «Благоустройство» направлены на формирование побудительных мотивов к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, за результаты труда и носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда, а также за счет доходов от оказания платных услуг, предоставляемых МБУ «Благоустройство».

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

-надбавки за напряжённость, интенсивность труда;

-надбавки за продолжительность непрерывной работы, стаж работы по специальности (выслугу лет);

-выплаты за качество выполняемых работ;

-премиальные выплаты (поощрительные выплаты по результатам труда);

-персональные надбавки;

-надбавка за классность.

4.3. Виды, размеры, условия и порядок применения стимулирующих выплат (с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работника) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальным нормативным актом МБУ «Благоустройство». Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается руководителем МБУ «Благоустройство».

4.4. Надбавка за напряжённость, интенсивность труда устанавливается работникам МБУ «Благоустройство» за повышенную сложность и ответственность выполняемой работы, высокое профессиональное мастерство в размере до 200% от оклада (должностного оклада).

4.5. Надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается и выплачивается в соответствии с Порядком начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) работникам МБУ «Благоустройство» (приложение № 2 к Положению).

4.6. За качественные показатели выполняемых работ работникам МБУ «Благоустройство» может выплачиваться ежемесячное денежное поощрение (ЕДП). При начислении и выплате ЕДП работникам учитываются следующие их качества:

-профессиональная компетентность работника;

-знание необходимых нормативных актов, регламентирующих сферу его деятельности;

-своевременность выполнения должностных обязанностей, ответственность за результаты труда;

-способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем;

-стиль общения с подчиненными и умение организовать их труд (для руководителей);

-наличие организаторских способностей, стремление к повышению уровня профессионального образования и самообразования.

Ежемесячное денежное поощрение устанавливается приказом директора, исходя из результатов деятельности каждого работника МБУ «Благоустройство». Размер ЕДП не может превышать одного должностного оклада.

Конкретные значения показателей эффективности деятельности учреждения ежегодно утверждаются учредителем, в ведомственном подчинении которого находится учреждение. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качественные показатели определяются локальными нормативными актами учреждения.

4.7. Примиальные выплаты:

4.7.1. В целях поощрения работников МБУ «Благоустройство» могут выплачиваться премиальные выплаты, в соответствии с **Порядком премирования работников МБУ «Благоустройство» (приложение №3 к Положению)**.

4.8. Персональная надбавка может устанавливаться работникам МБУ «Благоустройство» за высокую профессиональную квалификацию, за работу на особо сложных участках, при высокой степени самостоятельности и ответственности в выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы. Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем МБУ «Благоустройство» в отношении конкретного работника. Размер персональной надбавки не может превышать 100% от должностного оклада.

4.9. Водителям автомобилей, трактористам, машинистам экскаватора, машинистам автогрейдера устанавливается ежемесячная надбавка за наличие у них квалификации: за 1 класс в размере 25% и 2 класс в размере 10% от должностного оклада. За наличие у работника 3 класса квалификации надбавка не устанавливается.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя МБУ «Благоустройство, его заместителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителю МБУ «Благоустройство» устанавливается учредителем, при заключении с ним трудового договора.

Заработная плата заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливается руководителем МБУ «Благоустройство».

5.2. Заработная плата руководителя МБУ «Благоустройство», его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Размер должностного оклада руководителя МБУ «Благоустройство» устанавливается с учётом группы по оплате труда руководителя, к которой отнесено МБУ «Благоустройство».

Определение показателей и порядок отнесения МБУ «Благоустройство» к группам по оплате труда руководителя устанавливается в зависимости от показателей, характеризующих работу МБУ «Благоустройство», а также факторов, влияющих на сложность труда руководителя МБУ «Благоустройство» (численность работников, наличие и количество структурных подразделений).

Факторы, влияющие на сложность труда руководителя	Группа по оплате труда руководителя
Штат из 4 (четырёх) и более 4 (четырёх) структурных подразделений и (или) численностью учреждения от 45 и более единиц	I группа оплаты труда
Штат из 3 (трёх) структурных подразделений и (или) численностью учреждения от 35 до 45 единиц	II группа оплаты труда
Штат из 2 (двух) структурных подразделений и (или) численностью учреждения от 25 до 35 единиц	III группа оплаты труда
Штат из 1 (одного) структурного подразделения и (или) численностью учреждения до 25 единиц	IV группа оплаты труда

5.4. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера МБУ «Благоустройство» устанавливается на 10-30 процентов ниже окладов руководителей соответствующего учреждения.

5.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю МБУ «Благоустройство», его заместителю и главному бухгалтеру в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренным настоящим Положением.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБУ «Благоустройство» осуществляется с учётом результатов деятельности учреждения, объёма, сложности работы, выполняемой руководителем МБУ «Благоустройство» и устанавливаются в локальных нормативных актах МБУ «Благоустройство», утверждаемых руководителем по согласованию с учредителем, в ведомственном подчинении которого находится МБУ «Благоустройство».

Выплаты стимулирующего характера заместителя руководителя и главного бухгалтера МБУ «Благоустройство» осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами МБУ «Благоустройство».

5.7. Предельный уровень соотношений размера средней заработной платы руководителя и работников соответствующего учреждения устанавливается в кратности от 1 до 4.

Конкретная величина кратности соотношения размера средней заработной платы руководителя МБУ «Благоустройство» и размера средней заработной платы работников соответствующего учреждения определяется учредителем.

6. Формирование и структура фонда оплаты труда МБУ «Благоустройство»

6.1. Объем средств на оплату труда работников МБУ «Благоустройство» формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований бюджета МО «Инзенское городское поселение» и приносящей доход деятельности.

6.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования. Из средств базового фонда осуществляется выплата окладов (должностных окладов) работников МБУ «Благоустройство», а также выплат компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

6.3. Руководитель МБУ «Благоустройство» самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание МБУ «Благоустройство» утверждается его руководителем по согласованию с учредителем.

6.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, МБУ «Благоустройство» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.5. В случае оптимизации структуры и численности работников МБУ «Благоустройство» лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников МБУ «Благоустройство» не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников МБУ «Благоустройство» может быть использована на стимулирующие выплаты.

6.6. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств бюджета МО «Инзенское городское поселение», могут направляться МБУ «Благоустройство» на выплаты стимулирующего характера.

В соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБУ «Благоустройство» часть средств, поступающих от приносящей доход деятельности, может быть использована в целях предоставления работникам учреждения выплат стимулирующего характера.

6.7. Из фонда оплаты труда работникам МБУ «Благоустройство» на основании письменного заявления может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерть супруга (супруги) и (или) близких родственников работника;
- оплата лечения (дорогостоящих операций, обследований, лекарств);
- свадьба работника;
- рождение у работника ребенка, либо усыновление им ребенка;
- тяжёлое материальное положение.

Материальная помощь выплачивается по решению руководителя МБУ «Благоустройство» в размере одного должностного оклада.

Руководителю МБУ «Благоустройство» также может быть выплачена материальная помощь в вышеперечисленных случаях по согласованию с учредителем.

6.8. При уходе в ежегодный отпуск работнику МБУ «Благоустройство» может выплачиваться материальная помощь в размере двух (одного) должностных окладов.

6.9. Руководителю МБУ «Благоустройство» при уходе в ежегодный отпуск может выплачиваться материальная помощь по согласованию с учредителем в размере двух (одного) должностных окладов.

7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера предусматриваются в процентах к окладу (должностному окладу), абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учёта других доплат и надбавок.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине, выплачиваются пропорционально отработанному времени. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

7.2. Работникам МБУ «Благоустройство», занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

8. Заключительные положения

Действие Положения распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2016 года.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и
должностей служащих муниципального бюджетного учреждения
«Благоустройство»

1. Первая профессиональная квалификационная группа, базовый оклад – 3607 рублей.

Профессиональная квалификационная группа
«Профессии рабочих благоустройства
первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1 квалификационный уровень	<p>Дворник, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, рабочий</p> <p>Повышающие коэффициенты:</p> <p>1 разряд ЕТКС = 0</p> <p>2 разряд ЕТКС = 0,14</p> <p>3 разряд ЕТКС = 0,21</p> <p>4 разряд ЕТКС = 0,3</p> <p>5 разряд ЕТКС = 0,38</p> <p>6 разряд ЕТКС = 0,45</p> <p>7 разряд ЕТКС = 0,54</p> <p>8 разряд ЕТКС = 0,61</p> <p>При выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» повышающий коэффициент увеличивается на 0,21</p>

**Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих
первого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням и повышающие коэффициенты
--------------------------	---

1 квалификационный уровень	Смотритель кладбищ
----------------------------	--------------------

2. Вторая профессиональная квалификационная группа, базовый оклад –4388 рублей.

Профессиональная квалификационная группа
«Профессии рабочих благоустройства
второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, которым предусмотрено присвоение 5-7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: водитель автомобиля, водитель спецмашины, тракторист, машинист экскаватора, машинист автогрейдера. Повышающие коэффициенты: 5 разряд ЕТКС = 0,5 6 разряд ЕТКС = 0,6 7 разряд ЕТКС = 0,7 8 разряд ЕТКС = 0,8

Профессиональная квалификационная группа
«Должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1 квалификационный уровень	Домуправ, специалист по выдаче справок; специалист, специалист по охране труда Повышающий коэффициент К= 0,5

2 квалификационный уровень	Инспектор по делопроизводству, дорожный мастер Повышающий коэффициент $K = 0,65$
----------------------------------	---

3. Третья профессиональная квалификационная группа, базовый оклад –5050 рублей.

Профессиональная квалификационная группа
«Должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
-------------------------	--

1 квалификационный уровень	бухгалтер-кассир, экономист, юрист, инженер-энергетик Повышающий коэффициент $K = 0,25$
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена 2 внутри должностная категория. Повышающий коэффициент $K=0,3$
3 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена 1 внутри должностная категория. Повышающий коэффициент $K=0,35$
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым установлена произвольное должностное наименование «ведущий» Повышающий коэффициент $K = 0,4$

4. Четвёртая профессиональная квалификационная группа, базовый оклад – 5771 рублей.

Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководящего состава»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
-------------------------	--

1	2
3 квалификационный уровень	<p>Главный бухгалтер</p> <p>Повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей:</p> <p>I группа К= 0,45</p> <p>II группа К=0,40</p> <p>III группа К= 0,35</p> <p>IV группа К= 0,25</p>
4квалификационный уровень	<p>Заместитель директора</p> <p>Повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей:</p> <p>I группа К= 0,6</p> <p>II группа К= 0,5</p> <p>III группа К= 0,35</p> <p>IV группа К= 0,25</p> <p>Директор</p> <p>Повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей:</p> <p>I группа К= 0,85</p> <p>II группа К= 0,6</p> <p>III группа К= 0,5</p> <p>IV группа К= 0,35</p>

ПОРЯДОК

начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) работникам МБУ «Благоустройство»

1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет)

1.1. В общий трудовой стаж, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) (далее надбавка за выслугу лет) работникам МБУ «Благоустройство» (далее – учреждения), включается:

1.1.1. Работа по специальности в государственных (или (и) муниципальных) учреждениях (как основная, так и по совместительству) в соответствии с профилем (видом экономической деятельности) учреждения, работа в организациях жилищно-коммунального комплекса и благоустройства.

1.1.2. Время обучения в учебных заведениях по соответствующим специальностям, если до поступления на учёбу они работали в учреждениях не менее 6 месяцев.

1.1.3. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с государственными (или (и) муниципальными) учреждениями, с организациями жилищно-коммунального комплекса и благоустройства.

1.1.4. Время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности.

1.1.5. Служба в Вооружённых Силах Российской Федерации, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях и если после увольнения из Вооружённых Сил Российской Федерации последовала работа в учреждениях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу не превысил трёх месяцев.

1.2. К работникам учреждений для начисления надбавки за выслугу лет относятся все штатные работники учреждения.

2. Размеры начисления и выплаты надбавки

за стаж работы (выслугу лет)

2.1. Выплата надбавки работникам за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего количества лет, устанавливается в следующих размерах:

от 3 до 8 лет – 10 % от должностного оклада;

свыше 8 до 13 лет – 15% от должностного оклада;

свыше 13 до 18 лет – 20% от должностного оклада;

свыше 18 лет – до 23 лет – 25 % от должностного оклада;

свыше 23 лет – 30% от должностного оклада

2.2. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника без учёта других доплат и надбавок.

2.3. Выплата надбавки за выслугу лет производится ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.5. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и её выплата производится при окончательном расчёте.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж работы (выслугу лет)

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки за стаж работы (выслугу лет) определяется комиссией по установлению трудового стажа учреждения.

3.2. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

3.3. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Стаж работы по профилю, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скреплённых печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по профилю (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и другие). Справки должны содержать наименование учреждения, данные о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.4. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.5. При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада) в период пребывания его в отпуске, а также в период

временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.6. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за выслугу лет работникам возлагается на бухгалтера-кассира и руководителя учреждения.

3.7. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

ПОРЯДОК
премирования работников МБУ «Благоустройство».

1. Премирование работников МБУ «Благоустройство» (далее - учреждение) осуществляется в целях стимулирования их трудовой деятельности для выполнения задач, стоящих перед учреждением, своевременное
2. Премии выплачиваются работникам, состоящим с учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии.
3. Решение о выплате премии, в том числе о её увеличении либо уменьшении, принимается директором учреждения и оформляется приказом.
4. Настоящий порядок устанавливает следующие виды премий:
 - 4.1. По результатам деятельности за период (квартал, полугодие, год) при достижении отдельных показателей.
 - 4.2. За проявленную инициативу, оперативное выполнение особо важных заданий, достижение значимых результатов в трудовой деятельности, в связи с юбилейными датами и праздничными календарными днями работникам может быть выплачена единовременная премия в размере до одного должностного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда. Наименование премий, перечень критериев и показателей премирования и размер выплаты работникам МБУ «Благоустройство» определяются локальным нормативным актом МБУ «Благоустройство». Юбилейными датами считаются 50-летие со дня рождения и последующие затем пятилетие, достижение пенсионного возраста.
 - 4.3. В связи с награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию или иных случаях работнику может выплачиваться единовременное денежное поощрение в размере, не превышающим одного должностного оклада в пределах средств на оплату труда.
 - 4.4. Единовременное денежное поощрение не выплачивается:
 - работникам, уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;
 - работникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет
5. Размер премиальных выплат по итогам работы за период определяется за фактически отработанное работником время в указанный период.

6.Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях, в процентах от должностного оклада.

7.Работники учреждения могут быть лишены премии частично или полностью с учетом имеющих дисциплинарных взысканий и не подлежат премированию в течении срока действия дисциплинарного взыскания.

Премирование работников производится в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

Премирование руководителя производится согласно данному порядку по согласованию с учредителем.