**Магаданская область**

АДМИНИСТРАЦИЯ

ОМСУКЧАНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 01.06.2017г. № 466

пос. Омсукчан

|  |
| --- |
| Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению жилищно-коммунального хозяйства и градостроительства администрации Омсукчанского городского округа |

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Омсукчанского городского округа от 12.01.2015г. № 11 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Омсукчанского городского округа», администрация Омсукчанского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению жилищно-коммунального хозяйства и градостроительства администрации Омсукчанского городского округа, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление подлежит размещению (опубликованию) на официальном сайте муниципального образования в сети Интернет ([www.omsukchan-adm.ru](http://www.omsukchan-adm.ru)).

Глава администрации С.П. Кучеренко

Приложение

к постановлению

администрации

городского округа

от 01.06.2017г. № 466

**Примерное Положение**

об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению жилищно-коммунального хозяйства и градостроительства администрации

Омсукчанского городского округа

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению жилищно-коммунального хозяйства и градостроительства администрации Омсукчанского городского округа (далее – примерное Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Омсукчанского городского округа от 12.01.2015г. № 14 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Омсукчанского городского округа».

1.2. Настоящее примерное Положение носит обязательный характер для муниципальных казенных учреждений и рекомендательный – для муниципальных бюджетных учреждений.

1.3. Условия оплаты труда работников в конкретном муниципальном учреждении, подведомственном Управлению жилищно-коммунального хозяйства и градостроительства администрации Омсукчанского городского округа (далее – учреждение), определяются в Положении об оплате труда и Положении о выплатах стимулирующего характера, утвержденных локальными правовыми актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Положение об оплате труда работников учреждений, разрабатываемое учреждением, должно предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и не могут быть ниже базовых окладов, установленных постановлением администрации Омсукчанского городского округа.

1.6. К окладу (должностному окладу) могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени (в отношении конкретного работника);

- коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника).

Коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается по одному из оснований.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

Перечни повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам и их предельные размеры устанавливаются в настоящем примерном Положении..

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в отношении конкретного работника и структурного подразделения локальным нормативным актом учреждения.

Порядок, условия и сроки применения повышающих коэффициентов определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, локальным нормативным актом Управления жилищно-коммунального хозяйства и градостроительства администрации Омсукчанского городского округа (далее – Учредитель).

1.7. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат),устанавливаемая в соответствии с настоящим примерным Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до его вступления в силу, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее – работники) формируется на календарный год исходя из объема средств в виде бюджетных ассигнований из бюджета Омсукчанского городского округа на обеспечение деятельности подведомственных учреждений.

1.9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размер базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер базового оклада по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, руб. |
| первый уровень | второй уровень | третий уровень | четвертый уровень |
| 1 квалификационный уровень | 4219 | 4933 | 7168 | 9898 |
| 2 квалификационный уровень | 4576 | 5410 | 7729 | 10639 |
| 3 квалификационный уровень | нет | 5886 | 8299 | 11380 |
| 4 квалификационный уровень | нет | 6352 | 8860 | нет |
| 5 квалификационный уровень | нет | 6829 | 9430 | нет |

2.2. Размеры базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются:

- по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер базового оклада по общеотраслевым профессии рабочих, руб. |
| первый уровень | второй уровень |
| 1 квалификационный уровень | 4100 | 4800 |
| 2 квалификационный уровень | 4625 | 5580 |
| 3 квалификационный уровень | нет | 6360 |
| 4 квалификационный уровень | нет | 6750 |

- по профессиям рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |
| --- |
| Размеры базовых окладов по квалификационным разрядам, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 4100 | 4275 | 4450 | 4800 | 5190 | 5580 | 5970 | 6360 |

2.3. Работникам, занимающим должности служащих, может быть установлен повышающий коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника).

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах конкретному работнику, занимающему должность служащего, принимается руководителем этого учреждения.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж работы может устанавливаться работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления, в государственных (муниципальных) учреждениях.

 Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,05;

- при выслуге лет от 5 года до 10 лет – до 0,10;

- при выслуге лет от 10 года до 15 лет – до 0,15;

- свыше 15 лет – до 0,20.

2.4. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен повышающий коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника).

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах конкретному работнику, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, принимается руководителем этого учреждения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж работы может устанавливаться работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления, в государственных (муниципальных) учреждениях.

 Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,05;

- при выслуге лет от 5 года до 10 лет – до 0,10;

- при выслуге лет от 10 года до 15 лет – до 0,15;

- свыше 15 лет – до 0,20.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#Par321) настоящего примерного Положения.

2.8. Работникам выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 4](#Par346) настоящего примерного Положения.

**3. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

3.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- оплата труда в повышенном размере работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- оплата сверхурочной работы.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. Исключение составляют выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок применения которых устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры указанных доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты – не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели).

Конкретные размеры доплаты устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

**4. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременные премии.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя в пределах средств, предусмотренных учреждением на оплату труда работников.

 4.2. Работникам при необходимости может устанавливаться доплата до достижения размера минимального размера оплаты труда, устанавливаемой на территории Магаданской области.

4.3. Условия и размер осуществления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются трудовым договором.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

4.4. Премирование работников осуществляется на основании Положения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников:

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителя руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

 4.5. Решение о выплате стимулирующих надбавок работникам утверждается приказом по учреждению.

 4.6. В целях поощрения руководителей учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

 - премия по итогам работы (месяц, квартал, год);

 - премия за выполнение особо важных и срочных работ;

 - единовременные премии.

 4.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливаются Учредителем в пределах Перечня видов выплат стимулирующего характера, применяемых при оплате труда руководителей учреждений. Указанные выплаты устанавливаются с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности работы руководителя и деятельности учреждения в целом, которые утверждаются Учредителем.

 4.8. Решение о выплате стимулирующих надбавок руководителю учреждения утверждается приказом Учредителя.

 4.9. Учреждение при расчете планового фонда оплаты труда на очередной финансовый год для стимулирования работников вправе централизовать дополнительный фонд в размере до 100 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения.

 4.10. Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для работников, а также перечень показателей эффективности их деятельности определяется локальным актом по учреждению при утверждении Положения об оплате труда работников.

**5. Иные вопросы оплаты труда**

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размер и условия выплат материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

5.2. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим примерным Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не выше, чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**