|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ**  **МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ПЕЧОРА»** |  | **«ПЕЧОРА»**  **МУНИЦИПАЛЬНÖЙ РАЙОНСА**  **АДМИНИСТРАЦИЯ** |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  **ШУÖМ** | | |
| « 18 » января 2019 г.  г. Печора, Республика Коми |  | № 39 |

|  |
| --- |
|  |
| Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Производственно-технический комплекс» муниципального образования городского поселения «Печора» | |  |

Руководствуясь статьей 37 Устава муниципального образования муниципального района «Печора», постановлением администрации муниципального района «Печора» от 25.06.2018 № 723 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора»,

администрация ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Производственно-технический комплекс» муниципального образования городского поселения «Печора», согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Руководителю муниципального бюджетного учреждения «Производственно-технический комплекс» (далее - Учреждение) в срок до 28 января 2019 года разработать и утвердить локальным нормативным актом Учреждения, систему оплаты труда работников Учреждения, в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=AF27FF133C85DE114EB26501F26DAF18BCF0252A15A81EFE99CC740534130563417B0FC5D4E4B610D442E773yDF) об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Производственно-технический комплекс» муниципального образования городского поселения «Печора».
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня принятия и подлежит размещению на официальном сайте администрации муниципального района «Печора».

Глава муниципального района-

руководитель администрации Н.Н. Паншина

Приложение

к постановлению администрации МР «Печора

от «18 » января 2019 года № 39

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Производственно-технический комплекс» муниципального образования городского поселения «Печора»

1. Общие положения
   1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Производственно-технический комплекс» муниципального образования городского поселения «Печора» (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального района «Печора» от 25.06.23018 № 723 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора».
   2. Положение включает в себя:

* размеры должностных окладов (окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), а также устанавливаемые в зависимости от сложности труда;
* условия и размеры установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
* условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения;
* порядок формирования фонда оплаты труда.
  1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми, нормативно-правовыми актами муниципального образования городского поселения «Печора».
  2. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
  3. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Раздел 2. [Д](consultantplus://offline/ref=A8EED0C6EE6836D9FD56AF94BC3EB2D97462E852F51048CA5D3A33306355355F4397A3BD94B89F28F48E0460t9m0I)олжностные оклады работников Учреждения

* 1. Должностные оклады руководителей учреждения устанавливаются в размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| Заместитель руководителя (директора) | 8500 |
| Главный бухгалтер | 9270 |

* 1. Должностные оклады специалистов, служащих и рабочих Учреждения по профессиональным квалификационным группам.
     1. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных [групп](consultantplus://offline/ref=A0CF6C2CBD314943FC3827CE4DBE8AAA44DEF065109187389E25C1B8E8E2A2A763C7D60D11701Ej2DAH), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Должностной оклад, рублей |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | |
| Секретарь | 6936 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | |
| Инспектор по кадрам, секретарь руководителя | 7140 |
| 2-й квалификационный уровень | |
| Заведующий складом, заведующий хозяйством | 7266 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | |
| Бухгалтер, специалист по кадрам; экономист; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по планированию | 8092 |
| 2-й квалификационный уровень | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 8296 |
| 3-й квалификационный уровень | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 8500 |
| 4-й квалификационный уровень | |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 8722 |

* + 1. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | Межразрядные коэффициенты | Оклад, рублей |
| 1 | 1,0 | 6800 |
| 2 | 1,020 | 6936 |
| 3 | 1,040 | 7072 |
| 4 | 1,060 | 7208 |
| 5 | 1,080 | 7344 |
| 6 | 1,100 | 7480 |
| 7 | 1,125 | 7650 |
| 8 | 1,150 | 7820 |
| 9 | 1,190 | 8092 |
| 10 | 1,230 | 8364 |

* 1. Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии). К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

* 1. Выплатами компенсационного характера являются:

1. доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
3. доплата 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).
   1. Оплата труда работников Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах за время фактической занятости на таких работах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
   2. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Учреждения устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

3.4. Доплаты работникам Учреждения 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) устанавливаются в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=E676580D21367565916F897F3153F8688C838B5B03E7A11CB8BA363571y5o0I) Российской Федерации.

3.5. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

* 1. Выплатами стимулирующего характера являются:

1. надбавки за выслугу лет;
2. надбавки за качество выполняемых работ;
3. надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
4. премиальные выплаты по итогам работы.
   1. Руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения устанавливаются надбавки за выслугу лет (далее - надбавка за выслугу лет) в следующих размерах к должностному окладу, окладу:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 15 лет - 15 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет - 20 процентов.

4.2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

- период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

- время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

4.2.2. Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада, оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

* 1. Надбавки за качество выполняемых работ.

Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ, в том числе:

- водителям автотранспортных средств, имеющим 1-й класс, - 20 процентов, 2-й класс - 10 процентов к окладу, тарифной ставке за фактически отработанное время в качестве водителя.

Надбавка за классность не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования;

- водителям автомобилей всех типов за безаварийную работу, за ремонт и техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате учреждения должности механика, слесаря по ремонту автомобилей и т.п.) устанавливается надбавка до 20 процентов.

Надбавка водителям автомобилей за безаварийную работу устанавливается на основании приказа руководителя Учреждения ежегодно, с 1 января, за безаварийную работу за предшествующий год и прекращается со дня дорожно-транспортного происшествия, в котором водитель, получающий доплату, признан виновным.

* 1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается в размере до 100% должностного оклада, оклада.
  2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).
  3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
  4. Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы, надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.
  5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением администрации МР «Печора» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, определяются администрацией МР «Печора».

Раздел 5. Условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера

* 1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем Учреждения, заключаемым между администрацией МР «Печора», (далее – Администрация) и руководителем Учреждения.
  2. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п |  | Коэффициент кратности |
| 1 | Для руководителя | до 3,0 |
| 2 | Для заместителей руководителя, главного бухгалтера | до 2,5 |

* 1. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения.
  2. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.
  3. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.2 настоящего Порядка.
  4. Администрация осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.2. настоящего Порядка.
  5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 5.2. настоящего Порядка.
  6. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Порядка.

Раздел 6. Порядок формирования планового фонда Учреждения

6.1.Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

фонд должностных окладов, окладов, сформированный, в том числе, в соответствии с разделом 2 Положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 3 Положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 4 Положения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2.Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

6.3.При формировании фонда оплаты труда Учреждения сверх сумм средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются нормативы размеров средств для выплаты (в расчете на год):

1) ежемесячной надбавки за выслугу лет - в размере не более трех должностных окладов;

2) ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

- по руководителям, специалистам, служащим в размере не более 12 окладов;

- по рабочим в размере не более шести должностных окладов;

3) премии по результатам работы - в размере не более трех должностных окладов с учетом надбавки за выслугу лет, надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

6.4.Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

6.5.Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным разделом 4 Положения.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_