

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

# ЗЕРНОГРАДСКИЙ РАЙОН

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**«ЗЕРНОГРАДСКОЕ ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ»**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЗЕРНОГРАДСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**от 28.02.2024 № 101**

г. Зерноград

**Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Зерноградского городского поселения «Управление жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры, имущественных отношений, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных, бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», в целях совершенствования систем оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям, Администрация Зерноградского городского поселения **постановляет:**

1. Утвердить:

1.1. [Положение](#P38) об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Зерноградского городского поселения «Управление жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры, имущественных отношений, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций» согласно приложению № 1.

1.2. Перечень видов выплат компенсационного характера и порядок их установления работникам   муниципального казенного учреждения Зерноградского городского поселения «Управление жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры, имущественных отношений, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций» согласно приложению № 2.

1.3.Перечень видов выплат стимулирующего характера и порядок их установления работникам муниципального казенного учреждения Зерноградского городского поселения «Управление жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры, имущественных отношений, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций» согласно приложению № 3.

2. Опубликовать настоящее постановление в печатном средстве массовой информации Зерноградского городского поселения «Зерноград официальный» и разместить на официальном сайте Администрации Зерноградского городского поселения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и применяется к правоотношениям с 01 марта 2024 года.

4. Признать утратившим силу постановление Администрации Зерноградского городского поселения от 29.09.2023 № 300 «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Зерноградского городского поселения «Управление жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры, имущественных отношений, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций».

5. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Заместитель главы Администрации

 Зерноградского городского поселения В.О. Малышева

Приложение № 1

 к постановлению Администрации

 Зерноградского городского поселения

 от 28.02.2024 № 101

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципального

казенного учреждения Зерноградского городского поселения

 «Управление жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры, имущественных отношений, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций»

* + - * 1. **КРИТЕРИИ**

**отнесения профессий рабочих и должностей**

**служащих к профессиональным квалификационным группам**

1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня – профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня – профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня – должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня – отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами, сведениями.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

выплат компенсационного характера и порядок их установления

1. Установить следующие виды выплат компенсационного характера в учреждении:

1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

1.2. 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).

1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локаль­ными нормативными актами учреждения в соответствии с действующим законодательством.

4. При установлении системы оплаты труда в учреждении выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат стимулирующего характера и порядок

их установления в учреждении

1. Установить следующие виды выплат стимулирующего характера:

1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. За качество выполняемых работ.

1.3. За выслугу лет.

1.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

1.5. Иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим постановлением.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с действующим законодательством.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

**Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Зерноградского городского поселения «Управление жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры, имущественных отношений, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций» (далее - учреждение), определяет общие подходы к формированию систем оплаты труда работников учреждения, а также условия и порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Система оплаты труда работников, включающая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, а также настоящим Положением.
3. Система оплаты труда работников учреждения формируются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда.
4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
5. В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.
6. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.
7. Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.
8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на очередной финансовый год исходя из лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в местном бюджете на очередной финансовый год и плановый период на оплату труда работников учреждения и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.
10. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
11. Данное положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, к должностным окладам и критерии их установления;

условия оплаты труда директора учреждения и главного бухгалтера.

12. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

13. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

14. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

14.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего основного работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего основного работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.4. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

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

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

16. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

17. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

18. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, в размере 25 процентов, 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

18.1. Присвоение класса производится, исходя из наличия соответствующих разрешающих отметок в водительском удостоверении и непрерывного стажа работы в качестве водителя соответствующей квалификации:

1) третий класс присваивается водителям автомобилей, имеющим в водительском удостоверении разрешающие отметки «В» или «С» или только «Д»;

2) второй класс - имеющим в водительском удостоверении разрешающие отметки «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»);

3) первый класс – имеющим в водительском удостоверении разрешающие отметки «В», «С», «Д» и «Е».

18.2 Второй класс присваивается при непрерывном стаже работы не менее 3 лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса, 1-й класс – при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса.

19. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

20 Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

20.1. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения.

20.2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в федеральных и региональных программах;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

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

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

20.3. Конкретный размер премии и периодичность ее выплаты работникам может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

20.4. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги и другим работникам в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

20.5. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

20.6. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

20.7. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

**Раздел 1.**

**Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений**

1.1. Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности служащих четвертого уровня":

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | заведующий отделом (сектором) | 8 469 |
| 2 | 3-й квалификационный уровень | начальник отдела | 8 715 |

1.2. С учетом условий труда специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 2 к настоящему постановлению и [разделом 4](#Par120) настоящего Положения.

1.3. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 3 к настоящему постановлению и [разделом 5](#Par129) настоящего Положения.

**Раздел 2.**

 **Условия оплаты труда директора, его заместителя и главного бухгалтера**

2.1. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Номер квалификационной группы | Тип учреждения | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1-я квалификационная группа | муниципальное казенное учреждение Зерноградского городского поселения «Управление жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры, имущественных отношений, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций» | 9 336 |

2.2. Размеры должностного оклада заместителя директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада директора учреждения и составляет **8 405 руб.**

2.3. С учетом условий труда директору учреждения, заместителю директора, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 2 к настоящему постановлению и [разделом 4](#Par120) настоящего Положения.

2.4. Директору учреждения, заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением № 3 к настоящему постановлению и [разделом 5](#Par129) настоящего Положения.

2.5. Директору учреждения устанавливается предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера, независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждения | Предельная кратность |
| муниципальное казенное учреждение Зерноградского городского поселения «Управление жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры, имущественных отношений, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций» | до 3,0 |

Конкретный размер кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работников является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшаются на размер превышения.

При определении кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельная кратность дохода заместителя директора и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера, независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

**Раздел 3.**

**Порядок и условия оплаты труда общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих**

3.I. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

3.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1-й квалификационный уровень  | Инспектор по кадровой работе; секретарь руководителя; инспектор по градостроительству и адресному хозяйству; инспектор по градостроительству; инспектор по сметным работам | 5 476 |
| 2. | 2-й квалификационный уровень  | Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование **«старший».**Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 5 751 |

3.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номерквалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
|  1. | 1-й квалификационный уровень |  архитектор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; специалист по охране труда; экономист; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт; специалист-юрист, специалист по мобилизационной подготовке, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям; специалист по торгам и закупкам; специалист по земельным отношениям; специалист по вопросам жилищно-коммунального хозяйства; специалист по жилищно-коммунальному хозяйству, специалист по общим вопросам, специалист по озеленению и благоустройству, специалист по градостроительству | 6 328 |
| 2. | 3-й квалификационный уровень | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория (архитектор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; специалист по охране труда; экономист; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт; специалист-юрист, специалист по мобилизационной подготовке, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям; специалист по торгам и закупкам; специалист по земельным отношениям; специалист по вопросам жилищно-коммунального хозяйства; специалист по жилищно-коммунальному хозяйству, специалист по общим вопросам, специалист по озеленению и благоустройству, специалист по градостроительству) | 6 970 |
| 3 | 4-й квалификационный уровень | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 7 316 |

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

| №п/п | Номер квалифика­ционного уровня | Наименование профессии рабочих | Размер ставки заработной платы (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 2-й квалификаци­онный уровень | водитель автомобиля | 5 440 |

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

| №п/п | Номер квалифика­ционного уровня | Наименование профессии рабочих | Размер ставки заработной платы (рублей) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалификаци­онный уровень | Уборщик служебных помещений | 4 575 |

**Раздел 4.** ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления работникам муниципального казенного учреждения Зерноградского городского поселения «Управление жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры, имущественных отношений, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций», утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных действующим законодательством Российской Федерации.

4.5. Выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, осуществляется работникам, допущенным к государственной тайне в установленном законом порядке в соответствии с п. 4 приложения № 2 настоящего постановления.

**Раздел 5.** ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в муниципальном казенном учреждении Зерноградского городского поселения «Управление жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры, имущественных отношений, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций» в пределах фонда оплаты труда ежемесячно работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы без учета повышающих коэффициентов.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в размере от 70 до 300 процентов, в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг.

Руководителю учреждения – в размере от 130 до 300 процентов;

Заместителю директора – в размере от 130 до 230 процентов;

Главному бухгалтеру – в размере от 100 до 190 процентов;

Заведующему сектором, начальник отдела - в размере от 100 до 160 процентов;

Ведущему специалисту - в размере от 90 до 150 процентов;

Специалисту в размере - от 70 до 130 процентов;

Старшему инспектору - в размере от 110 до 130 процентов;

Водителю - в размере от 100 до 200 процентов;

Уборщику служебных помещений – в размере от 70 до 100 процентов.

Конкретные размеры и порядок установления надбавки утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в пределах средств местного бюджета, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

Доплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по следующим критериям:

1) обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности;

2) отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности;

3) использование новых компьютерных технологий с целью повышения эффективности рабочего процесса;

4) самостоятельность – способность хорошо выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и контроле;

5) эффективность труда и объем работы, который работник выполняет за рабочий день (неделю, месяц);

6) профессиональные знания, требуемые для успешного выполнения работы (должностных обязанностей);

7) трудовая и финансовая дисциплина;

8) надежность, исполнительность – своевременное доведение до конца порученной работы;

9) аккуратность - тщательность, точность в выполнении порученной работы;

10) качество работы – выполнение ее в соответствии с установленными стандартами качества;

11) напряженность (выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией);

12) за награды и звания (корпоративные, ведомственные, региональные, государственные);

13) осуществление охраны объектов;

14) за работу во вредных условиях труда устанавливается в зависимости от аттестации рабочих мест и оценки условий труда;

15) за разъездной характер работы (в соответствии с требованиями своей должностной инструкции) по территории города и района, а также области;

Доплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу и выплачиваются ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Конкретные размеры доплат устанавливаются персонально и в зависимости от сложности и ответственности выполняемых работ и утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в пределах средств местного бюджета

Размер доплат может быть увеличен или уменьшен при изменении степени сложности и напряженности работы, но в пределах средств, предусмотренных на эти цели. Доплаты выплачиваются только по основной должности.

Надбавки к окладам водителям автомобилей устанавливаются по решению руководителя учреждения с учетом характера выполняемой работы, стажа работы, качества и результатов труда.

При совершении дорожно-транспортного происшествия по вине водителя автомобиля стимулирующая надбавка за работу без аварий не начисляется при расчете заработной платы за месяц, в котором допущено дорожно-транспортное происшествие.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 3,0 должностных окладов.

Руководителю учреждения – в размере от 1,5 до 3,0 от должностного оклада;

Заместителю директора – в размере от 1,5 до 2,2 от должностного оклада;

Главному бухгалтеру – в размере от 1,0 до 2,0 от должностного оклада;

Заведующему сектором, начальнику отдела - в размере от 1,0 до 2,1 от должностного оклада;

Ведущему специалисту - в размере от 1,5 до 2,1 от должностного оклада;

Специалисту - в размере от 0,7 до 1,5 от должностного оклада;

Старшему инспектору - в размере от 0,7 до 1,1 от должностного оклада;

Водителю - в размере от 1,0 до 1,5 от должностного оклада;

Уборщику служебных помещений – в размере от 0,7 до 1,0 от должностного оклада.

Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

 Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю – правовым актом Администрации Зерноградского городского поселения (распоряжением);

заместителю директора, главному бухгалтеру, специалистам, служащим – правовым актом руководителя учреждения (приказом).

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

5.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) за **выслугу лет** устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент и составляют:

от 1 года до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 15 лет - 0,20;

свыше 15 лет - 0,30.

Определено, что в стаж, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, работникам учреждения включаются периоды работы на:

 государственных должностях РФ и ее субъектов;

 должностях государственной гражданской службы;

 военной службы;

 муниципальных должностях;

 должностях муниципальной службы (муниципальных должностях муниципальной службы);

 должностях руководителей, специалистов и технических исполнителей Администраций муниципальных образований, должности которых не относятся к должностям муниципальной службы;

 должностях руководителей, специалистов и технических исполнителей учреждений бюджетной сферы, муниципальных предприятий и т.д.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет не образует нового оклада (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента.

5.6. Средства на осуществление выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы; иные выплаты стимулирующего характера предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

**5.7 Выплаты премиального характера**.

Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере **5 процентов** от планового фонда оплаты труда.

Премия - это дополнительная часть заработной платы и выплачивается за достижение высоких и качественных результатов труда. Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения.

Премирование сотрудников подразделяется на разовое премирование и премирование по результатам работы за календарный период.

Календарным периодом для выплаты премии является месяц, квартал, год. Основанием для начисления премии является приказ руководителя учреждения по результатам рассмотрения представлений начальников отделов (заведующих секторов). Премия выплачивается в сроки выдачи заработной платы как поощрение за выполнение следующих показателей в работе:

1) выполнение плана работы;

2) обязательное выполнение объема работы в программных продуктах и иных;

3) качество и своевременность выполненных работ;

4) отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

5) выполнение в установленные сроки поручений руководства в порядке подчинения;

6) отсутствие жалоб со стороны населения на работу учреждения и предоставляемые им услуги;

7) отсутствие предписаний, протестов, иных актов реагирования в связи с допущенными учреждением нарушениями, вынесенных органами контроля и надзора в оцениваемый период, либо наличие таких актов реагирования, обжалуемых учреждением в административном или судебном порядке;

8) исполнительская дисциплина (исполнение сроков сдачи отчетов, предоставление заявок в сроки, установленные соответствующими нормативными правовыми актами или приказами органа исполнительной власти района);

9) выполнение особо важной работы;

10) организация и осуществление контроля за надлежащим исполнением работниками структурных подразделений круга должностных обязанностей.

Разовое премирование производится за выполнение особо важных поручений, а также к юбилейным и праздничным датам, в иных случаях по решению руководителя учреждения, на основании приказа.

Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании Распоряжения главы Администрации Зерноградского городского поселения.

**5.8. Материальная помощь.**

Решение об оказании материальной помощи и о размере материальной помощи принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

В индивидуальном порядке могут быть рассмотрены заявления на выплату материальной помощи при стихийных бедствиях, в случаях заболевания (работника, детей, мужа, жены), смерти близких родственников (родители, дети, родные брат и сестра, муж, жена) и по другим уважительным причинам (пожар, кража, бракосочетание, рождение ребенка и иные непредвиденные обстоятельства), подтвержденным документами в установленном порядке, в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размер единовременной материальной помощи не может превышать двух должностных окладов.

Решение об оказании материальной помощи и о размере материальной помощи руководителю учреждения принимает глава Администрации Зерноградского городского поселения на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Выплата материальной помощи производится работникам учреждения, состоящим в списочном составе и по основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи производится в сроки выплаты заработной платы. Основанием для выплаты материальной помощи является заявление работника и приказ руководителя учреждения.

 Приложение № 2

 к постановлению Администрации

 Зерноградского городского поселения

от 28.02.2024 № 101

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**видов выплат компенсационного характера**

**и порядок их установления работникам муниципального казенного учреждения Зерноградского городского поселения «Управление жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры, имущественных отношений, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций»**

1. Работникам муниципального казенного учреждения Зерноградского городского поселения «Управление жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры, имущественных отношений, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций» (далее – учреждение) устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

1.2. 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).

1.3.Ежемесячные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2. При установлении системы оплаты труда в муниципальном учреждении выплаты компенсационного характера работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель муниципального учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

При реализации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4. Выплата процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, производятся на основании приказа руководителя. В приказ на установление процентной надбавки включаются те работники в должностные обязанности, которых входит постоянная работа со сведениями, составляющими государственную тайну.

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки.

Выплата процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, прекращается со дня следующего за днем освобождения (временного отстранения) работника от занимаемой должности, прекращения допуска, освобождение от работы со сведениями, составляющими государственную тайну.

5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

 Приложение № 3

 к постановлению Администрации

 Зерноградского городского поселения

 от 28.02.2024 № 101

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**видов выплат стимулирующего характера и порядок**

**их установления работникам муниципального казенного учреждения Зерноградского городского поселения «Управление жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры, имущественных отношений, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций»**

1. Работникаммуниципального казенного учреждения Зерноградского городского поселения «Управление жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры, имущественных отношений, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций» (далее – муниципальное учреждение) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. За качество выполняемых работ.

1.3. За выслугу лет.

1.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

1.5. Иные выплаты стимулирующего характера.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность его работы.

4. К иным выплатам стимулирующего характера относятся выплаты: за квалификацию, за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (ведомственного нагрудного знака, знака, значка); за классность - водителям автомобилей.

5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

5.1. При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет, – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в бюджетных учреждениях, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

5.2. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

5.3. При установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.4. При присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

5.5. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

6. Размеры, условия и периодичность осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.