

**Совет**

**Натальинского муниципального образования**

**Балаковского муниципального района Саратовской области**

Тридцатое заседание Совета Натальинского муниципального

образования второго созыва

**РЕШЕНИЕ**

**От 14 апреля 2021 г. № 198**

**Об утверждении отраслевого положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Натальинского муниципального образования Балаковского муниципального района в сфере благоустройства и водоснабжения»**

Руководствуясь Федеральным законом от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом Натальинского муниципального образования, Едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Совет Натальинского муниципального образования

**РЕШИЛ:**

 1.Утвердить отраслевое положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Натальинского муниципального образования Балаковского муниципального района в сфере благоустройства и водоснабжения» согласно приложению.

 2. Настоящее решение вступает в силу со дня принятия и подлежит обнародованию.

**Глава Натальинского**

**муниципального образования А.В.Аникеев**

Приложение к решению Натальинского муниципального образования от 14.04.2021 г. № 198

**Отраслевое положение**

**«Об оплате труда работников муниципальных учреждений Натальинского муниципального образования в сфере благоустройства и водоснабжения»**

1. **Общие положения**
	1. Отраслевое положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Натальинского муниципального образования в сфере благоустройства и водоснабжения» (далее- Положение) устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, специалистов, рабочих (далее Работники) муниципальных учреждений Натальинского муниципального образования в сфере благоустройства и водоснабжения (далее — Учреждения) на основе должностных окладов руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров , специалистов, окладов, тарифных окладов рабочих, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
	2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:
* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, специалистов или профессиональных стандартов;
* государственных гарантий по оплате труда;
* систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения представительного органа работников (при наличии) или устанавливаемых Положением об оплате труда на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.З. Объем средств на оплату труда работников учреждений формируется на календарный (финансовый) год или иной календарный период, исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета Натальинского муниципального образования, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Источниками финансового обеспечения расходов на оплату труда работников учреждений являются субсидии, выделяемые из бюджета Натальинского муниципального образования на выполнение муниципального задания и иные цели, а также средства иных источников, не запрещенных федеральными законами, в том числе средства, поступающие от приносящей доход деятельности.

 1.5. В соответствии с настоящим Положением:

* Совет Натальинского муниципального образования утверждает положения об оплате труда работников учреждений, внесения изменений в них;
* руководитель учреждения утверждает штатные расписания, внесения изменений в них после согласования с Главой Натальинского муниципального образования.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Настоящим Положением, с учетом необходимости решения производственных и экономических задач учреждений и возможностей нормирования труда и учета его результатов, устанавливается:

 -повременно - премиальная оплата труда.

* 1. Оплата труда работников учреждений включает:

 2.2.1. для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров:

 - должностные оклады;

 - выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

* + 1. для специалистов:

 - должностные оклады;

 - выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

* + 1. для рабочих:

 - тарифные оклады;

 - выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с устанавливаемой настоящим Положением системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также в условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.4. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

* 1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
	2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров не должен превышать 5-кратного размера среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждений.
	3. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров с учетом действующего законодательства и данного Положения.

**3. Оклады (должностные оклады), тарифные ставки работников учреждений.**

3.1. Размеры должностных окладов руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, специалистов учреждений устанавливаются в соответствии с занимаемой ими должностью и утверждаются в Положениях об оплате труда учреждений.

* 1. Перечень профессий и размеры тарифных окладов рабочих учреждений устанавливаются в соответствии с занимаемой ими должностью и утверждаются в Положениях об оплате труда учреждений.
	2. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных окладов руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, специалистов и рабочих учреждений устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации с учетом сложности, объема выполняемой работы.

. 3.4. Должностные оклады руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, специалистов и рабочих учреждения в связи с работой в сельской местности повышаются на 25 процентов. Указанное повышение образует новый должностной оклад (оклад) и учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.5. Решением Совета Натальинского муниципального образования оклады (должностные оклады), тарифные оклады работников учреждений могут увеличиваться (индексироваться) ежегодно с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), тарифных ставок работников учреждений, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4**. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Для работников учреждений могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест);

 б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

* при выполнении работ различной квалификации устанавливается доплата в соответствии со ст. 150 ТК РФ;
* при совмещении профессий (должностей) в размере до 100% от оклада (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности);
* за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в случае болезни, нахождении в отпуске, командировке и по другим причинам без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере до 100% от оклада (должностного оклада) отсутствующего работника. За работником учреждения, находящимся в командировке, сохраняется средняя заработная плата;
* за сверхурочную работу за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере;
* за работу в ночное время в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (ночное время с 22:00 часов до 6:00 часов);
* при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ, за руководство бригадой, за прочие обязательные выплаты, доплаты и компенсации для работников учреждений отраженные в локальных актах учреждения, действующего законодательства РФ);

в) иные компенсационные выплаты, в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.2. Выплаты, устанавливаемые пунктом 4.1. не предусматриваются работникам, принимаемым на выполнение сезонных работ.

**5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. Для работников учреждений (за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров) могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

* выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
* премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев;
* доплаты за почетное звание, награжденным отраслевым почетным знаком;
* премиальные выплаты по случаю получения наград, благодарственных писем, почетных грамот, благодарностей;
* премиальные выплаты за выполнение особо важного задания;
* разовые премии в связи с профессиональными праздниками, юбилейными датами ;
* премиальные выплаты по итогам работы за год (при наличии в соответствующем календарном году экономии установленного фонда оплаты труда).
	1. Выплата за интенсивность труда и высокие результаты в профессиональной деятельности устанавливается специалистам, рабочим на определенный срок приказом по учреждению на основании представления руководителя структурного подразделения в размере до 25 процентов к окладу (должностному окладу).

Выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании работ в соответствии с действующим законодательством.

 5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются специалистам, рабочим на определенный срок приказами по учреждениям на основании представления руководителей структурных подразделений учреждений в размере до 100 процентов к окладу (должностному окладу), тарифному окладу.

 5.4 Выплата за качество выполняемых работ отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании работ в соответствии с действующим законодательством.

 5.5.Специалистам, рабочим учреждений устанавливаются ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет дифференциально в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки (исходя из оклада (должностного оклада) работника или тарифного оклада), ежемесячно в процентах от оклада (должностного оклада):

* при стаже от 1 года до 5 лет— 5% ;
* при стаже от 5 лет до 10 лет — 10%;
*  при стаже от 10 лет до 15 лет — 15%;
* при стаже свыше 15 лет — 20%.

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал,полугодие,9 месяцев, год.

5.6.1. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год специалистам и рабочим учреждений осуществляются при отсутствии дисциплинарных взысканий в расчетном периоде.

5.6.2.Руководители учреждений осуществляют премирование работников по результатам работы за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год, сформированного из средств, выделенных на выполнение муниципального задания, иные цели и средств от иной приносящей доход деятельности.

 5.6.3.Премирование работников по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляется за фактически отработанное время в соответствии с показателями критериев оценки эффективности работы.

 5.6.4. Премия работникам учреждений по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев выплачивается в размере до 100 процентов от оклада, тарифного оклада за фактически отработанное время приказами по учреждениям на основании представления руководителей структурных подразделений.

 Премия по итогам работы за год выплачивается работникам учреждений при наличии в соответствующем календарном году экономии установленного фонда оплаты труда в размере до 100 процентов от оклада, тарифного оклада.

 5.7. Доплаты за почетное звание, награжденным отраслевым почетным знаком, размеры и условия выплат устанавливаются действующим законодательством в размере до 100 процентов от оклада, тарифного оклада

 5.8. Премиальные выплаты по случаю получения наград, благодарственных писем, почетных грамот, благодарностей устанавливаются в соответствии с утвержденными положениями о наградах (почетных грамотах) и другими нормативными актами, определяющими размер таких выплат, соответствующих органов власти.

 5.9. Премиальные выплаты (премия) за выполнение особо важного задания устанавливаются за конкретное задание, оформленное приказами руководителей учреждений.

 5.9.1. При принятии решения о премировании работников учреждений за выполнение особо важного задания учитываются следующие условия:

- личный вклад работника в обеспечение выполнения задач и реализации функций, возложенных на учреждение;

- степень сложности и эффективности выполнения работником заданий, достигнутых результатов;

- оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию;

- доплаты работникам, имеющих почетное звание, премиальных выплат по случаю получения наград, благодарственных писем, почетных грамот, награжденным отраслевым почетным знаком, устанавливаются с учетом показателей выполнения критериев оценки эффективности их работы.

 5.9.2. Размер премиальной выплаты (премии) за выполнение особо важного задания не может превышать 100 процентов оклада (должностного оклада), тарифного оклада.

 5.10. Размер разовых премий в связи с профессиональными праздниками, юбилейными датами не может превышать 100 процентов оклада (должностного оклада), тарифного оклада.

 5.11. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, производятся при условии выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, выполнения муниципального задания и добросовестного выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностными инструкциями.

 5.12.Показатели выполнения критериев оценки эффективности работы и порядок осуществления выплат стимулирующего характера специалистам, рабочим учреждений определяются Положениями об оплате труда работников учреждений .

5.13. Объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет), формируемых за счёт всех источников, составляющих фонд оплаты труда, должен составлять не менее 15 процентов от объёма средств, направляемых на оклады (должностные оклады), тарифные ставки работников учреждений.

**6.** **Единовременные выплаты при предоставлении отпуска и материальная помощь.**

 6.1. Единовременные выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее - единовременная выплата к отпуску) в размере одного установленного должностного оклада согласно штатному расписанию, без учета надбавок за работу в сельской местности и выслуги лет, производится один раз в календарном году за счет средств фонда оплаты труда на основании заявления работника учреждения о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременной выплате к отпуску.

 6.2. Право на получение единовременной выплаты к отпуску за первый год работы у работника возникает по истечении четырех месяцев со дня заключения трудового договора.

 6.3. Решение о предоставлении единовременной выплаты к отпуску принимается руководителями учреждений, основанием для выплаты является приказы руководителей.

 6.4. Помимо единовременной выплаты к отпуску, работнику учреждения может быть выплачена материальная помощь на основании представленных соответствующих документов и личного заявления работника на имя руководителей учреждений в следующих случаях:

- смерти его родителей, детей, мужа, жены на основании свидетельства о смерти:

- при вступлении в брак на основании свидетельства о браке;

- при рождении ребенка на основании свидетельства о рождении;

- при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие ,кража имущества, необходимость приобретения дорогостоящих лекарств после операции, проведение платных операций и др.),влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы, лечебных учреждений и т.д.).

 6.6. Сумма материальной помощи в текущем году по всем случаям не может превышать одного установленного штатным расписанием должностного оклада без учета надбавок за работу в сельской местности и выслуги лет.

 6.5. В связи со смертью работника учреждения материальная помощь может быть оказана ближайшим родственникам (супруге(у), детям, родителям) в размере одного установленного штатным расписанием должностного оклада без учета надбавок за работу в сельской местности и выслуги лет по их заявлению при предоставлении свидетельства о смерти.

 6.6. Размер материальной помощи устанавливается по решению руководителей, основанием для выплаты является приказы руководителей учреждений.

 **7. Оплата труда руководителей учреждений, заместителей**

 **руководителей, главных бухгалтеров.**

 7.1. Условия оплаты труда руководителям учреждений ,заместителям

 руководителя, главным бухгалтерам. устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых в соответствии с действующим законодательством.

 7.2. Должностной оклад (оклад) руководителям учреждений, заместителям

 руководителя, главным бухгалтерам устанавливается в соответствии с Положениями об оплате труда учреждений.

 7.3 Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, заместителям руководителя , главным бухгалтерам устанавливаются согласно действующего законодательства РФ и настоящего Положения.

 7.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, заместителям руководителя , главным бухгалтерам выплачиваются в следующем порядке:

 7.4.1. Выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы руководителям учреждений устанавливается на постоянной основе. Предельный размер данной выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителей учреждений в размере 25 процентов от должностного оклада (оклада).

Выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам устанавливается руководителями учреждений в соответствии с п.5.2 настоящего Положения.

 7.4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет руководителям учреждений устанавливается в размере 20% от должностного оклада независимо от стажа работы.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет заместителям руководителя, главным бухгалтерам устанавливается в соответствие с п.5.5 настоящего Положения.

 7.4.3. Выплата за качество выполняемых работ руководителям учреждений устанавливается на постоянной основе. Предельный размер данной выплаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу руководителей учреждений в размере 20 процентов от должностного оклада (оклада).

 Выплата за качество выполняемых работ заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам устанавливается руководителями учреждений в соответствии с п.5.4 настоящего Положения.

 7.4.4. Руководителям учреждений, заместителям руководителя, главным бухгалтерам устанавливается премия за месяц, квартал, полугодие,9 месяцев, год.

 Премирование руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров по результатам труда производится на основании оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период (месяц, квартал, полугодие,9 месяцев,год) с учетом добросовестного и качественного выполнения обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, за фактически отработанное время в периоде, за который выплачивается премия.

Ежемесячная премия не выплачивается либо ее размер снижается руководителям учреждений, заместителям руководителя, главным бухгалтерам в случае наличия следующих производственных упущений:

- несоблюдение условий владения, пользования и распоряжения имуществом, принадлежащим учреждению на праве оперативного управления, определяемых Гражданским кодексом РФ и иными правовыми актами;

- нарушение договорных, расчетных, налоговых и иных обязательств в соответствии с действующим законодательством;

- наличие задолженности работникам учреждения по заработной плате по вине руководителя;

- нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования;

- неисполнение постановлений, распоряжений и поручений Главы Натальинского муниципального образования;

- представление недостоверной информации, а также несвоевременное представление запрашиваемой информации;

-наличие обоснованных жалоб со стороны юридических и физических лиц на качество исполнения учреждением возложенных функций;

- привлечение к дисциплинарной ответственности в текущем периоде;

- наличие фактов грубого нарушения финансово-хозяйственной дисциплины;

- нанесение своей деятельностью или бездействием материального ущерба учреждению.

 Для принятия решения о конкретном размере стимулирующих выплат руководителям учреждений, заместителям руководителя, главным бухгалтерам в срок до 25 числа каждого месяца руководитель учреждения представляет на рассмотрение Главе Натальинского муниципального отчет о выполнении показателей, характеризующих работу учреждения и оказывающих решающее влияние на повышение эффективности и качества работы, улучшение ее конечных результатов.

 Размер премии устанавливается до 100 процентов от должностного оклада.

 7.4.5. Действие прочих выплаты стимулирующего характера (доплаты за почетное звание, награжденным отраслевым почетным знаком, премиальные выплаты по случаю получения наград, благодарственных писем, почетных грамот, благодарностей, премиальные выплаты за выполнение особо важного задания, разовые премии в связи с профессиональными праздниками, юбилейными датами) распространяются также на руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров. Выплачиваются данные выплаты на основании решения Главы Натальинского муниципального образования.

 7.5. Решение о предоставлении единовременной выплаты к отпуску и выплате материальной помощи руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам выносит Глава Натальинского муниципального образования на основании личного заявления руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Основанием для выплаты является распоряжение Главы Натальинского муниципального образования.

 **8. Порядок формирования фонда оплаты труда.**

 8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный (финансовый) год формируется исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, иные цели и средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности на основании штатного расписания, с отражением в плане финансово- хозяйственной деятельности.