

**Совет**

**Натальинского муниципального образования**

**Балаковского муниципального района Саратовской области**

Тридцатое заседание Совета Натальинского муниципального

образования второго созыва

**РЕШЕНИЕ**

**От 14 апреля 2021 г. № 199**

**О внесении изменений в решение Совета Натальинского муниципального образования № 26 от 31 октября 2018 года «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учрежденийв сфере благоустройства и водоснабжения»**

Руководствуясь Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Натальинского муниципального образования, Совет Натальинского муниципального образования

**РЕШИЛ:**

1. Внести изменение в решение Совета Натальинского муниципального образования № 26 от 31 октября 2018 года «О внесении изменений в решение Совета Натальинского муниципального образования № 26 от 31 октября 2018 года «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере благоустройства и водоснабжения**»** изложив приложение в новой редакции согласно приложению.

2. Создать рабочую группу по доработке Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере благоустройства и водоснабжения Натальинского муниципального образования в следующем составе:

Аникеев А.В. – депутат Совета Натальинского муниципального образования;

Портнов А.А. – депутат Совета Натальинского муниципального образования;

Миронов А.А. – депутат Совета Натальинского муниципального образования;

Сухенко А. А. – депутат Совета Натальинского муниципального образования;

Терещенко В.А. – депутат Совета Натальинского муниципального образования;

Долгов А. В. – директор МБУ «Натальинская служба благоустройства и водоснабжения» (по согласованию);

Шишкина С. А. – главный бухгалтер МБУ «Натальинская служба благоустройства и водоснабжения» (по согласованию);

Кузьмина Е. А. – начальник отдела общего обеспечения деятельности администрации Натальинского муниципального образования (по согласованию).

3. Поручить рабочей группе разработать и вынести на рассмотрение Совета Натальинского муниципального образования проект решения Совета Натальинского муниципального образования о внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере благоустройства и водоснабжения Натальинского муниципального образования в срок до 14 июля 2021 года.

4. Настоящее решение вступает в силу 01 мая 2021 года и подлежит обнародованию.

**Глава Натальинского**

**муниципального образования А. В. Аникеев**

Приложение к решению Совета Натальинского муниципального образования от 14.04.2021 г. № 199

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**«О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений в сфере благоустройства и водоснабжения»**

1. **Общие положения**
   1. Положение «Об оплате труда муниципального бюджетного учреждения Натальинского муниципального образования Балаковского муниципального района Саратовской области «Натальинская служба благоустройства и водоснабжения (в дальнейшем- МБУ «НСБИВ»)

устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда руководителя учреждения, главного бухгалтера, специалистов, рабочих (далее - работники) муниципального учреждения (далее – Учреждение) на основе окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, главного бухгалтера, специалистов,тарифных окладов рабочих, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

* 1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Натальинского муниципального образования, решением Совета Натальинского муниципального образования от 14.04.2021 года № 198 «Об утверждении отраслевого Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Натальинского муниципального образования в сфере благоустройства и водоснабжения» (далее – Отраслевое положение), и иными нормативными правовыми актами.

1.3 Действие Положения распространяется:

1.3.1 на лиц, (далее по тексту — Работники), осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых в соответствии с приказами директора Учреждения;

1.3.2 на Руководителя Учреждения, принятого на работу в соответствии с распоряжением Администрации Натальинского муниципального образования (далее — Учредителя).

* 1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:
* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов или профессиональных стандартов;
* государственных гарантий по оплате труда;
* систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения представительного органа работников (при наличии) или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, Отраслевых положений и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. В соответствии с отраслевым Положением:

* Совет Натальинского муниципального образования утверждает положение об оплате труда работников учреждений, внесения изменений в него после согласования с Главой Натальинского муниципального образования .
* руководитель учреждения утверждает штатное расписание, внесения изменений в него после согласования с Главой Натальинского муниципального образования.

1. **Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Настоящим Положением, с учетом необходимости решения производственных и экономических задач учреждения и возможностей нормирования труда и учета его результатов, устанавливается повременно - премиальная оплата труда.

* 1. Оплата труда работников учреждений включает:
* должностные оклады - для руководителя, главного бухгалтера, специалистов;
* тарифные оклады - для рабочих;
* выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работников учреждений рассчитывается по следующей формуле:

ЗП = (Ор + КВ + СВ), где

ЗП - заработная плата работника;

Ор – должностной оклад (оклад) по профессиональной квалификационной группе;

КВ – компенсационные выплаты работнику;

СВ – стимулирующие выплаты.

* 1. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с устанавливаемой настоящим Положением системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, 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. 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.
  3. 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.
  4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера не должен превышать 5-кратного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.
  5. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров с учетом действующего законодательства, Отраслевого Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Натальинского муниципального образования в сфере благоустройства и водоснабжения», утвержденного штатного расписания и данного Положения.
  6. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенным с Главой Натальинского муниципального учреждения на основе типовой формы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации.

2.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях .

2.10. Сроки выплаты заработной платы работникам учреждения устанавливаются Правилами внутреннего распорядка учреждения в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

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

3.1. Размеры должностных окладов руководителя, главного бухгалтера, специалистов, учреждения устанавливаются в соответствии с занимаемой ими должностью согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

* 1. Перечень профессий и размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с занимаемой ими должностью согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных окладов работников учреждений устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации с учетом сложности, объема выполняемой работы.

3.4. Должностные оклады руководителя и работников 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 учреждения могут увеличиваться (индексироваться) ежегодно с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

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

3.6. Выплата окладов (должностных окладов), тарифных окладов работников учреждения с учетом надбавки в связи с работой в сельской местности, производится за счет субсидий на выполнение муниципального задания и иные цели, выделяемые из бюджета Натальинского муниципального образования в текущем финансовом году.

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 в рамках локальных актов 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.

4.3.Выплаты компенсационного характера производятся за счет субсидий на выполнение муниципального задания и иные цели, выделяемые из бюджета Натальинского муниципального образования в текущем финансовом году.

**5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. Для работников учреждений 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 работникам учреждения на определенный срок приказом по учреждению на основании представления руководителя структурного подразделения в размере до 25 процентов к окладу (должностному окладу).

При назначении выплаты за интенсивность учитывается:

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг); - положительная оценка работы сотрудника как со стороны руководителя, так и со стороны жителей города (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- отсутствие дефектов при выполнении работ (оказании услуг) и другие

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

* 1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения на определенный срок (постоянно или за конкретный период) приказом по учреждению на основании представления руководителя структурного подразделения в размере :

- до 20 процентов к должностному окладу (окладу) специалистов учреждения;

- до 100 процентов к тарифному окладу рабочих учреждения.

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

5.5.Работникам учреждения 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, присвоенного разряда), ежемесячно в процентах от оклада (должностного оклада), тарифного 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%.

Стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет не прерывается в следующих случаях:

- при поступлении на работу в учреждение после увольнения с работы из муниципальных учреждений в связи с ликвидацией организации, сокращением штата работников, если перерыв в работе не превышает 3-х месяцев, и в особых случаях, если работник ранее работал в МБУ «НСБИВ» (с разрешения руководителя учреждения).

- при возвращении со службы в вооруженных силах, если работник до призыва работал и вернулся в учреждение не позднее сроков, установленных законодательством.

- время нахождения на военных сборах;

- время работы на выборных должностях вне учреждения;

- время обучения с отрывом от производства по направлению учреждения;

-время обучения в учреждении, осуществляющем подготовку квалифицированных кадров для работы;

- время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого женщинам, имеющих малолетних детей, до достижения им возраста 3-х лет.

Премии на выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет не начисляются.

При временном заместительстве выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет включается в средний заработок, из которого исчисляется пенсия и возмещение ущерба, причиненного работникам увечья, либо иным повреждением здоровья, связанным с их работой.

При исчислении среднего заработка, сохраняемого за работником в соответствии с действующим законодательством (на время отпуска, выполнение государственных или общественных обязанностей на период временной нетрудоспособности и др.) выплаты за стаж непрерывной работы учитываются.

Выплата надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится работникам, которые не проработали полный календарный месяц по уважительным причинам, пропорционально фактически отработанному времени.

Выплаты надбавки за непрерывный стаж работы работникам, работающим по совместительству, не начисляется.

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 работникам учреждений осуществляются при отсутствии дисциплинарного взыскания в расчетном периоде.

5.6.2. Руководитель учреждения осуществляет премирование работников по результатам работы за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год, сформированного из средств от приносящей доход деятельности.

5.6.3. Премирование работников по итогам работы за месяц, квартал полугодие, 9 месяцев осуществляется за фактически отработанное время в соответствии с показателями критериев оценки эффективности работы. 5.6.4. Премия работникам учреждения по результатам работы за месяц, квартал, полугодие,9 месяцев выплачивается в размере до 100 процентов от оклада, тарифного оклада приказом по учреждению на основании представления руководителя структурного подразделения.

5.6.5. Премиальные выплаты по итогам работы за год работникам учреждения выплачиваются при наличии в соответствующем календарном году экономии установленного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя;

5.7. Доплаты за почетное звание, награжденным отраслевым почетным знаком, размеры и условия выплат устанавливаются действующим законодательством.

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

Размер доплаты выплаты по случаю получения наград, благодарственных писем, благодарностей, почетных грамот не может превышать 100 процентов оклада (должностного оклада).

5.9. Премиальные выплаты (премия) за выполнение особо важного задания устанавливаются за конкретное задание, оформленное приказом руководителя учреждения.

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;

- доплат 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.

- время в периоде, за который выплачивается премия.

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

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

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

5.12. 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) работникам учреждений.

5.13. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением работников, занятых в области культуры и спорта (конный клуб), выплачиваются за счет средств от приносящей доход деятельности,

**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 выплаты 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 руководителем учреждения, основанием для выплаты является приказ руководителя.

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 руководителя учреждения 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),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.).

6.5. 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.

6.6. 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.

6.7. Размер материальной помощи устанавливается по решению руководителя, основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.

6.8. Начисление единовременной выплаты при предоставлении отпуска производится за счет субсидий на выполнение муниципального задания и иные цели, выделяемые из бюджета Натальинского муниципального образования в текущем финансовом году.

6.9. Начисление материальной помощи производится за счет средств от приносящей доход деятельности.

**7. Оплата труда руководителя учреждения,**

**главного бухгалтера.**

7.1. Условия оплаты труда руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых в соответствие с действующим законодательством.

7.2. Должностной оклад (оклад) руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливается в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения.

7.3 Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются согласно действующего законодательства РФ и настоящего Положения.

7.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, главному бухгалтеру выплачиваются в следующем порядке:

7.4.1. Выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы руководителю учреждения 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 бухгалтерам устанавливается руководителем 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 главному бухгалтеру устанавливается в зависимости от общего стажа работы.

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

Выплата за качество выполняемых работ главному бухгалтеру устанавливается руководителем учреждения в соответствии с п.5.3 настоящего Положения.

7.4.4. Руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливается премия за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год .

Премирование руководителя учреждения, главного бухгалтера по результатам труда производится на основании оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период (месяц, квартал, 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 руководителю учреждения, главному бухгалтеру 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 руководителю учреждения, главному бухгалтеру 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 и на руководителя учреждения ,главного бухгалтера. Выплачиваются данные выплаты на основании решения Главы Натальинского муниципального образования.

7.5. Решение о предоставлении единовременной выплаты к отпуску и выплате материальной помощи руководителю учреждения, главному бухгалтеру выносит Глава Натальинского муниципального образования на основании личного заявления руководителя учреждения, главного бухгалтера. 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 и иные цели ,а также средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности на основании штатного расписания, с отражением в плане финансово- хозяйственной деятельности.

Приложение 1 к Положению

«О системе оплаты труда работников

муниципальных бюджетных учреждений

в сфере благоустройства и водоснабжения»

**Размеры должностных окладов руководителя, главного бухгалтера, специалистов муниципального бюджетного учреждения Натальинского муниципального образования «Натальинская служба благоустройства и водоснабжения»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Наименование должности** | **Должностной оклад, руб.** |
| 1 | Директор | 14546,00 |
| 2 | Главный инженер | 13507,00 |
| 3 | Главный бухгалтер | 13715,00 |
| 4 | Бухгалтер | 10910,00 |
| 5 | Бухгалтер - кассир | 10910,00 |
| 6 | Руководитель абонентского отдела | 11940,00 |
| 7 | Специалист абонентского отдела | 10910,00 |
| 8 | Экономист | 10910,00 |
| 9 | Юрист | 10182,00 |
| 10 | Специалист по закупкам | 10035,00 |
| 11 | Инженер -энергетик | 10182,00 |
| 12 | Специалист по кадровой работе | 10910,00 |
| 13 | Инженер по ТБ и охране труда | 10182,00 |
| 14 | Начальник ПТО | 11940,00 |
| 15 | Начальник участка | 12520,00 |
| 16 | Механик | 10910,00 |
| 17 | Заведующий отделом по физической культуре и спорту | 11940,00 |
| 18 | Администратор конного клуба | 10910,00 |
| 19 | Старший инструктор-методист физкультурно- спортивных учреждений | 10098,00 |
| 20 | Инструктор по физической культуре | 8890,00 |
| 21 | Инструктор по спорту | 8926,00 |
| 22 | Ветеринарный врач | 10098,00 |

Приложение 2 к Положению

«О системе оплаты труда работников

муниципальных бюджетных учреждений

в сфере благоустройства и водоснабжения»

**Размеры окладов рабочих муниципального бюджетного учреждения Натальинского муниципального образования «Натальинская служба благоустройства и водоснабжения»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Наименование должности** | **Должностной оклад, руб.** |
| 1 | Контролер | 6801,00 |
| 2 | Слесарь АВР | 5344,00 |
| 3 | Электросварщик | 5344,00 |
| 4 | Машинист экскаватора | 5344,00 |
| 5 | Электромонтер | 5344,00 |
| 6 | Слесарь | 4751,00 |
| 7 | Коневод | 7627,00 |
| 8 | Тракторист | 6045,00 |
| 9 | Электрик | 5776,00 |
| 10 | Сварщик | 6910,00 |
| 11 | Разнорабочий | 4749,00 |
| 12 | Машинист насосной установки | 6478,00 |
| 13 | Водитель | 6262,00 |
| 14 | Оператор газовой котельной | 6478,00 |
| 15 | Уборщик помещений | 4749,00 |
| 16 | Уборщик территорий ( улиц) | 4751,00 |
| 17 | Кладовщик | 4749,00 |

Приложение 3 к Положению

«О системе оплаты труда работников

муниципальных бюджетных учреждений

в сфере благоустройства и водоснабжения»

**Основные критерии оценки эффективности работы работников**

**муниципального бюджетного учреждения Натальинского**

**муниципального образования «Натальинская служба**

**благоустройства и водоснабжения»**

1.Для специалистов МБУ «НСБИВ»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Показатели критериев оценки деятельности | Размер премии  (%) |
| 1. | Исполнение распоряжений руководителя учреждения | 10 |
| 2. | Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов (налоговая инспекция, МВД, Роспотребназор, прокуратура и т.д.) | 15 |
| 3 | Отсутствие нарушений договорных и иных обязательств в соответствии с действующим законодательством | 15 |
| 4. | Отсутствие фактов грубого нарушения финансово-хозяйственной дисциплины | 20 |
| 5 | Исполнение должностных обязанностей в соответствие с должностной инструкцией | 20 |
| 6 | Соблюдение правил по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности и правил трудового распорядка | 20 |
|  | ИТОГО | 100 |

2.Для контролеров

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Показатели критериев оценки деятельности | Размер премии  (%) |
| 1 | Собираемость абонентской платы не ниже 80% | 50 |
| 2 | Контроль приборов учета, своевременное снятие показаний приборов учета, проверка контрольных пломб | 10 |
| 3 | Контроль за своевременной заменой приборов учета абонентами | 10 |
| 4 | Работа с абонентами: своевременная раздача квитанций, принятие информации от абонентов, связанной с начислением абонентской платы, информирование абонентов о задолженности, замене (поверке) приборов учета | 5 |
| 5 | Своевременное и надлежащее ведение документации | 5 |
|  | ИТОГО | 80 |

3.Для работников отдела культуры и спорта ( конного клуба)

3.1.ветеринарный врач

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Показатели критериев оценки деятельности | Размер премии  (%) |
| 1 | Профилактика заболеваний животных | 30 |
| 2 | Вакцинирование, своевременное лечение животных | 45 |
|  | ИТОГО | 75 |

3.2.Коневод

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Показатели критериев оценки деятельности | Размер премии  (%) |
| 1 | Надлежащее содержание животных | 40 |
| 2 | Рациональное использование кормов | 20 |
| 3 | Своевременная уборка и дезинфекция помещений конюшни | 15 |
|  | ИТОГО | 75 |

3.3.Инструктор по спорту

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Показатели критериев оценки деятельности | Размер премии  (%) |
| 1 | Надлежащее обучение лошадей | 10 |
| 2 | Контроль за содержанием инвентаря | 10 |
| 3 | Организация спортивных мероприятий и секций | 30 |
| 4 | Своевременная подготовка документации и отчетов | 10 |
| 5 | Надлежащее содержание животных | 10 |
| 6 | Рациональное использование кормов | 10 |
|  | ИТОГО |  |

4. Для рабочих

4.1. водитель, тракторист, машинист экскаватора

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Показатели критериев оценки деятельности | Размер премии  (%) |
| 1 | Соблюдение правил по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности и правил трудового распорядка | 20 |
| 2 | Контроль за исправностью основных средств и инвентаря, применяемых при выполнении работ | 20 |
| 3 | Своевременное выполнение планового и внепланового ремонта техники | 20 |
| 4 | Отсутствие ДТП | 20 |
| 5 | Отсутствие замечаний со стороны начальника участка | 20 |
|  | ИТОГО | 100 |

4.2.слесарь, сварщик, электрик

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Показатели критериев оценки деятельности | Размер премии  (%) |
| 1 | Контроль за исправностью основных средств и инвентаря, применяемых при выполнении работ | 20 |
| 2 | Соблюдение правил по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности и правил трудового распорядка | 20 |
| 3 | Исполнение должностных обязанностей в соответствие с должностной инструкцией | 20 |
| 4 | Отсутствие замечаний со стороны начальника участка | 20 |
| 5 | Ответственное отношение к сохранности закрепленного имущества | 20 |
|  | ИТОГО | 100 |