МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «УСТЬ-ТЫМСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ»

ТОМСКАЯ ОБЛАСТЬ

КАРГАСОКСКИЙ РАЙОН

**АДМИНИСТРАЦИЯ УСТЬ-ТЫМСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

 **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 25.10.2016 г. **№ 48**

|  |  |
| --- | --- |
| О системе оплаты труда работников муниципального унитарного предприятия «ЖКХ Усть-Тымское» муниципального образования «Усть-Тымское сельское поселение» (МУП « ЖКХ Усть-Тымское») |  |

 В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона Российской Федерации от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ « Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» Федерального законно от 14.11.2002 г. № 164-ФЗ « О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» и руководствуясь Уставом муниципального образования «Усть-Тымское сельское поселение» и в соответствии с "Методическими рекомендациями по организации оплаты труда в жилищно-коммунальном хозяйстве", утвержденными [Приказом Госстроя России N 81 от 31.03.99](http://docs.cntd.ru/document/901731313)

 **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить "Положение по оплате труда работников МУП «ЖКХ Усть-Тымское».

2. Утвердить "Единую тарифную сетку по оплате труда работников МУП «ЖКХ Усть-Тымское».

3. Утвердить в соответствии с Общероссийским классификатором (ОК 016-94) Разряды оплаты труда по должностям служащих, специалистов, технических исполнителей и профессиям рабочих МУП «ЖКХ Усть-Тымское».

4. Установить, что МУП «ЖКХ Усть-Тымское» в пределах собственных средств самостоятельно определяют виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, имея в виду, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах ставок и окладов, определяемых на основе Единой тарифной сетки.

5. Должностные наименования работников устанавливать в соответствии с "Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов".

6. Выплаты стимулирующего характера работникам МУП «ЖКХ Усть-Тымское» производить в соответствии с показателями и условиями премирования, предусмотренными в действующем на предприятии положении.

7. Работникам МУП «ЖКХ Усть-Тымское» производится выплата материальной помощи: для предприятия - исходя из его финансовых возможностей. Условия, размеры и формы предоставления материальной помощи устанавливаются в коллективном договоре. Максимальный размер по указанной выплате не должен превышать двух должностных окладов в год.

8. Условия оплаты труда директора МУП «ЖКХ Усть-Тымское» устанавливаются в соответствии с [Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.03.94 N 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)".](http://docs.cntd.ru/document/9005743) Выплата премии директору МУП «ЖКХ Усть-Тымское» производится в соответствии с трудовым договором.

9. Тарифную ставку (оклад) первого разряда тарифной сетки по оплате труда работников МУП «ЖКХ Усть-Тымское» утвердить в размере 3443,22 рублей.

10. Директору МУП «ЖКХ Усть-Тымское» привести в соответствие с настоящим постановлением штатное расписание.

11. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

12. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2017 года.

13. Обнародовать настоящее постановление в установленном порядке.

Глава Усть-Тымского

сельского поселения А.А.Сысолин

Приложение № 1

к Постановлению Администрации

Усть-Тымского сельского поселения

 № 48 от 25.10.2016

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального унитарного предприятия в сфере жилищно – коммунального хозяйства» Усть-Тымского сельского поселения» разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 –ФЗ, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона Российской Федерации от 06.10.2003 №131- ФЗ « Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федерального закона от 14.11.2002 №161 – ФЗ « О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» и Уставом муниципального образования «Усть-Тымское сельское поселение» в целях определения системы оплаты труда работников муниципального унитарного предприятия «ЖКХ Усть-Тымское» муниципального образования «Усть-Тымское сельское поселение» (МУП «ЖКХ Усть-Тымское», (далее предприятие), повышения заинтересованности работников в улучшении качества оказания услуг и применяется при определении заработной платы указанных работников.

1.2. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Положением.

1.3. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Заработная плата работников предприятия (без учета стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы работников предприятия (без учета стимулирующих выплат), установленная работнику на день вступления в силу настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Заработная плата работников предприятия, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже установленного Региональным соглашением и минимальной заработной плате в Томской области.

1.6. Обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником являются условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, условия установления выплат стимулирующего характера.

1.7. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с изменением месячной тарифной ставки рабочего первого разряда с даты изменения фактического уровня тарифов.

1.8.Предприятие обеспечивает:

а) оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;

б) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, тарифно–квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в жилищно-коммунальном хозяйстве и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, с учетом мнения представительного органа работников предприятия, а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

г) своевременное заключение коллективного договора, соглашения, совершенствование нормирования и условий труда.

1.9. Размеры тарифных ставок( окладов), различные виды надбавок и доплат устанавливаемые работникам предприятия отражаются в штатном расписании, которое согласовывается с МКУ Администрация «Усть-Тымского сельского поселения», и утверждается приказом руководителя предприятия.

1.10. Наименование должностей работников в штатном расписании должны устанавливаться в строгом соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

1.11. При оплате труда работников предприятие вправе использовать часовые тарифные ставки, порядок и условия, выплаты которых, устанавливаются предприятием самостоятельно.

1.12. оплата труда специалистов, служащих, рабочих, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, а также доплата за расширение зон обслуживания 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

1.13. Оплата труда работников предприятия производится в пределах нормативного фонда оплаты труда, рассчитанного в соответствии с отраслевыми нормативами численности работающих и нормативами по оплате труда работников предприятия на календарный год, исходя из объемов средств, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с настоящим Положением.

1.14. В течение года численность работающих не должна превышать нормативную численность, рассчитанную в соответствии с фактическим объемом выполненных работ и услуг.

1. **Порядок и условия оплаты труда специалистов и служащих**

2.1. Оплата труда специалистов и служащих производится на основе должностных окладов.

2.2. Должностные оклады работников предприятия категории, специалистов и служащих, устанавливаются в зависимости от уровня профессиональной квалификационной группы, (далее ПКГ) предусмотренных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», который относится к той или иной должности.

2.3. размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ указаны в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. При установлении условий оплаты труда применяется персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, не применяются при установлении стимулирующих и компенсационных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует устанавливать работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, стажа работы на предприятии. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного периода (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в пределах 1 (единица).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем предприятия персонально в отношении конкретного работника.

 2.5. Лица, не имеющие до введения новой системы оплаты труда специальный подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, при условии, что до введения новой системы оплаты труда им были установлены максимальные оклады по единой тарифной сетки, сохраняют данные должности с установлением им окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в пределах предусмотренного диапазона окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для данной должности согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.6. Отнесение занимаемых должностей специалистов и служащих и профессий работников к соответствующим ПКГ, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предприятия определяются по результатам тарификации и аттестации работников.

Тарификация работников предприятия осуществляется в соответствии с порядком проведения тарификации, разрабатывается предприятием самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем предприятия.

2.7. Изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при изменении сложности выполняемых работ, квалификации и прочих условий принимается решением тарификационной комиссии в соответствии с приказом по предприятию.

2.8. С учетом условий труда специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.9. Специалистам и служащим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1. **Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. При оплате труда работников профессии рабочих используется тарифная система оплаты труда, основанная на дифференциации заработной платы работников различных категорий.

3.2. Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифную ставку, тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Дифференциация по уровням оплаты труда работников предприятия производится на основе двенадцатиразрядной тарифной сетки по оплате труда работников предприятия приложение № 2.

3.3. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1. **Система оплаты труда руководителя и главного бухгалтера.**

4.1. Размер и условия оплаты труда руководителя предприятия устанавливается в соответствии с законодательством, на основании положения об оплате труда руководителя муниципального унитарного предприятия, утверждаемого нормативным актом МКУ «Администрация Усть-Тымского сельского поселения».

4.2. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере на 20% ниже должного оклада директора предприятия.

4.3. Главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с настоящим положением и действующим законодательством.

1. **Порядок установления выплат компенсационного характера.**

5.1. Работникам предприятия в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зон обслуживания; доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; доплата за работу в ночное время; повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; повышенная оплата сверхурочной работы; выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных в пределах норм установленных законодательством)
3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
4. Другие выплаты, предусмотренные трудовыми законодательством и иными, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
	1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер соответствующих выплат в отношении работников устанавливается приказом руководителя предприятия с учетом данных, отраженных в карте аттестации рабочего места по условиям труда по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников, и не может быть ниже предусмотренным трудовым законодательством.

Если по итогам аттестации рабочего место признано безопасным или рабочее место не аттестовано, то осуществление указанной выплаты не производиться.

5.3. Оплата труда за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам предприятия в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. доплаты работникам предприятия при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса российской Федерации.

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

Установление доплат производиться за:

- совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (включая выплаты компенсационного характера);

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения – в пределах фонда заработной платы по должности временно отсутствующего работника учреждения.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника учреждения) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику предприятия дифференцировано в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Настоящий пункт не распространяется на руководителя учреждения и главного бухгалтера.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников предприятия по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

5.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 316, статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируется в локальном акте предприятия.

5.10. Компенсационные выплаты не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников предприятия и конкретизируются в трудовых договорах (соглашениях) работников.

1. **Выплаты стимулирующего характера.**
	1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за выслугу лет;

- за интенсивность и высокие результаты (надбавка за интенсивность труда, за высокие результаты работы, за особо важные работы);

- за качество выполняемых работ (надбавка за квалификационные категории, за образцовое выполнение муниципального задания);

 - премиальные выплаты по итогам работы (премия за месяц, год).

 - надбавка за классность водителя автомобилей.

 6.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

 - при выслуге лет от 3 до 8 лет -10%;

 - при выслуге лет от 8 до 13 лет-15%;

 - при выслуге лет от 13 до18 лет -20 %;

 - при выслуге лет 18 до 23 лет и свыше -30%.

 Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

 Изменение размера повышающего коэффициента производиться со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся на предприятии, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

 6.3. В целях поощрения работников за выполненную работу на предприятии устанавливаются премии по результатам работы за месяц в пределах 50 % от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы со всеми положенными надбавками и доплатами соответствующего работника). Премия выплачивается всем работникам организации.

 6.4. Система показателей и условия премирования работников предприятия разрабатывается предприятием самостоятельно, и утверждаются приказом предприятия.

 При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

а) эффективность производства и улучшение результатов финансово- экономической деятельности;

б) отсутствие аварий и роста инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

в) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

г) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

д) своевременное получение паспорта готовности предприятия к осеннее – зимнему периоду;

е) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

6.5. Надбавка за классность водителям автомобилей первого класса в размере не более 25 процентов, трактористам первого класса - не более 20 процентов предельного размера тарифной ставки (оклада), водителям автомобилям и трактористам второго класса не более 10 % от тарифной ставки (оклада).

 6.6. выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, для рабочих стимулирующие выплаты рассчитываются исходя из ставки заработной платы.

 6.7. Системы, размеры и критерии премирования, доплат и надбавок стимулирующего характера определяются предприятием самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре предприятия.

6.8. Локальные акты о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера должны содержать четкое отражение конкретного назначения выплат и круг премируемых работников, лиц, получающих доплаты и надбавки стимулирующего характера.

 6.9. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

 6.10. Стимулирующие выплаты, указанные в положении, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления премии по результатам работы за месяц, районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1. **Заключительные положения**
	1. В целях реализации пункта 1.4 настоящего положения персональный повышающий коэффициент может устанавливаться в размере, превышающем размер установленный пунктом 2.4, но не более чем в значении 1,5 и отражается в штатном расписании отдельно. Установленная доплата не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не применяется при установлении стимулирующих и компенсационных выплат.
	2. В случае если отдельные нормы настоящего Положения вступят в противоречие с отдельными нормами вновь принятых законодательных актов, на практике применяются нормы, установленные новыми законодательными актами, с последующим внесением соответствующих изменений в настоящее Положение.
	3. Вопросы оплаты труда, не урегулированные настоящим Положением, рассматриваются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

Приложение № 2

к Постановлению Администрации

Усть-Тымского сельского поселения

 № 48 от 25.10.2016

**ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ СЕТКИ ПО ОПЛАТЕ СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**МУП «ЖКХ Усть-Тымское»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** |
| Тарифные коэффициенты | 1,00 | 1,36 | 1,69 | 1,91 | 2,16 | 2,4 | 2,7 | 2,85 | 2,96 | 3,18 | 3,43 | 3,77 | 4,11 | 4,48 | 4,93 | 5,42 | 5,96 |
| Месячный оклад |  3443,22 |  4682,77 |  5819,04 | 6576,55 | 7437,36 |  8263,73 |  9296,69 |  9813,18 |  10191,93 | 10949,44 | 11810,24 | 12499,25 | 14151,63 | 15425,63 | 16975,07 | 18662,25 | 20521,59 |