МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «УСТЬ-ЧИЖАПСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ» КАРГАСОКСКИЙ РАЙОН ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

19.12.2014 № 35

с. Старая Березовка

О системе оплаты труда работников

 муниципального унитарного предприятия

"Березовское" муниципального образования "

Усть-Чижапское сельское поселение

(МУП "ЖКХ Березовское")

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона Российской Федерации от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" Федерального закона от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» и руководствуясь Уставом муниципального образования «Усть-Чижапское сельское поселение»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

 1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального унитарного предприятия "Березовское" муниципального образования " Усть-Чижапское сельское поселение (МУП "ЖКХ Березовское") приложение № 1

 2. Тарифную ставку (оклад) первого разряда тарифной сетки по оплате труда работников муниципального унитарного предприятия "Березовское" муниципального образования " Усть-Чижапское сельское поселение (МУП "ЖКХ Березовское") утвердить в размере 2254,21 рубля.

 3. Директору муниципального унитарного предприятия " Березовское" муниципального образования " Усть-Чижапское сельское поселение (МУП "ЖКХ Березовское") привести систему оплаты труда на предприятии в соответствие с настоящим постановлением.

 4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

 5. Обнародовать настоящее постановление в установленном порядке.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на специалиста 1 категории Золоторёву Анастасию Владимировну.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Глава Усть-Чижапского сельского поселения  |   |  С.М. Голещихин |

**Приложение № 1 к**

**Постановлению**

**№ 35 от 19.12.2014**

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального унитарного предприятия "Березовское" муниципального образования " Усть-Чижапское сельское поселение (МУП "ЖКХ Березовское")**

**1.Общие положения**

* 1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального унитарного предприятия в сфере жилищно-коммунального хозяйства Усть-Чижапского сельского поселения разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона Российской Федерации от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Федерального закона от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» и Уставом муниципального образования «Усть-Чижапское сельское поселение » в целях определения системы оплаты труда работников муниципального унитарного предприятия " Березовское" муниципального образования " Усть-Чижапское сельское поселение (МУП "ЖКХ Березовское", 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), устанавливаемая 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 о 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 учреждения 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 муниципального образования «Усть-Чижапское сельское поселение», и утверждается приказом руководителя предприятия .
     1.10. Наименования 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 которые устанавливаются в зависимости от уровня тарифной коэффициентной сетки (далее - ТКС) установленной в соответствии с Отраслевым Тарифным Соглашением по организациям жилищно-коммунального хозяйства Томской области, и дифференцируется в зависимости от отнесения организации ЖКХ и конкретной под отрасли.

Коэффициенты дифференциации минимальной тарифной ставки по отраслям ЖКХ устанавливаются на основе отраслевого тарифного соглашения РФ для предприятий.

 2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемой должности указаны в приложении №1 к настоящему Положению.

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

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и 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, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, 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 специальной 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 соответствующей ТКС, 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 восемнадцатиразрядной тарифной сетки по оплате труда работников предприятия приложение № 1 .

 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, заместителя 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 муниципального образования «Усть-Чижапское сельское поселение».

4.2. Руководитель предприятия вправе принимать решение о введении должности заместителя руководителя предприятия .

4.3. Должностной оклад заместителя руководителя предприятия устанавливается в размере на 30 процентов ниже должностного оклада директора предприятия.

4.4. Заместителю руководителя предприятия устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с настоящим положением и действующим законодательством.

 4.2 . Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере на 30 процентов ниже должностного 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 работы 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 трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

* 1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретный размер соответствующих выплат в отношении работников устанавливается приказом руководителя предприятия на основании данных проведения специальной оценки условий труда, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](http://docs.cntd.ru/document/901987635) Трудового кодекса, и не может быть ниже предусмотренным трудовым законодательством.

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 производится 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 дифференцированно 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, его заместителя 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 конкретизируются в локальном нормативном 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( соглашениях) договорах работников .

1. **Выплаты стимулирующего характера**

6.1. 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, квартал, год ) .

- надбавка за классность водителям автомобилей.

6.3. 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 1 года до 5 лет – 0,10;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

- при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

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 производится 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.

6.4. В целях поощрения работников за выполненную работу на предприятии устанавливаются премии по результатам работы за месяц в пределах 30% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) .

 6.5. Система показателей и условия премирования работников предприятия разрабатывается предприятием самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем 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 осенне-зимнему периоду;

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

6.6. Надбавка за классность водителям автомобилей первого класса в размере не более 25 процентов, второго класса - не более 10 процентов предельного размера тарифной ставки (оклада).

Классность водителю присваивается ежегодно приказом руководителя предприятия на основании решения квалификационной комиссии.

6.7. 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.

6.8. 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, локальном акте предприятия.

6.9. 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.

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

 6.11. Стимулирующие выплаты, указанные в положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных 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.

**7. Заключительные положения**

 7.1. В целях реализации пункта 1.4 настоящего положения персональный повышающий коэффициент может устанавливаться в размере, превышающем размер уставленный пунктом 2.4 , но не более чем в значении 2 ( два) 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.

 7.2 Экономию фонда оплаты труда руководитель предприятия вправе использовать на выплаты стимулирующего характера работников предприятием самостоятельно.

 7.3. 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.

 7.4. Вопросы оплаты труда, не урегулированные настоящим Положением, рассматриваются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

### Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников муниципального унитарного предприятия "Березовское" муниципального образования " Усть-Чижапское сельское поселение (МУП "ЖКХ Березовское")

**ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ СЕТКИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

**РАБОЧИХ ПРЕДПРИЯТИЯ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| Коэффициент повышения | 1 | 1,36 | 1,69 | 1,91 | 2,16 | 2,44 | 2,76 | 3,12 | 3,53 | 3,99 | 4,51 | 5,10 | 5,76 | 6,51 | 7,36 | 8,17 | 9,07 | 10,07 |