**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ТУНДРИНО**

**Сургутского района**

**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| «29» июня 2018 года  п. Высокий Мыс | № 42 |

Об утверждении Положения об оплате

труда работников муниципального

казенного учреждения «Хозяйственно

-эксплуатационное управление

администрации сельского поселения Тундрино»

В соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=87309AB3B28DF4F91F3DF3C2C93C3F70BCBF3F4FA0E6C500D9387521BDDFFDEFCF0CB081vFr9E) Российской Федерации, в целях обеспечения социальных гарантий и упорядочения оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационное управление администрации сельского поселения Тундрино»:

1. Утвердить [Положение](consultantplus://offline/ref=87309AB3B28DF4F91F3DEDCFDF50687FB2BD6843A7E5955D8E3E227EEDD9A8AF8F0AE2CBBE196AC6254A5Bv8r7E) об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационное управление администрации сельского поселения Тундрино» согласно приложению.

2. Признать утратившими силу следующие постановления администрации сельского поселения Тундрино:

- № 3 от 28.02.2014г «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно – эксплуатационное управление администрации сельского поселения Тундрино»;

- № 39 от 03.07.2015 г «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Тундрино от 28 февраля 2014 года № 3 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно – эксплуатационное управление администрации сельского поселения Тундрино»;

- № 65 от 29.11.2017 г «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Тундрино от 28 февраля 2014 года № 3 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно – эксплуатационное управление администрации сельского поселения Тундрино»;

- № 66 от 29.11.2017 г «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Тундрино от 28 февраля 2014 года № 3 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно – эксплуатационное управление администрации сельского поселения Тундрино».

3. Директору муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационное управление администрации сельского поселения Тундрино» уведомить в установленном законодательством порядке работников учреждения об изменениях определенных сторонами условий трудового договора.

4. Настоящее постановление обнародовать и разместить на официальном сайте муниципального образования сельское поселение Тундрино.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его обнародования, и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июля 2018 года.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на главу сельского поселения Тундрино.

Глава сельского поселения Тундрино М.Б. Жумабаев

Приложение к постановлению

администрации сельского поселения

Тундрино от «29» июня 2018 года № 42

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

"ХОЗЯЙСТВЕННО-ЭКСПЛУАТАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ТУНДРИНО"

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационного управления администрации сельского поселения Тундрино» (далее - Положение) определяет размер должностных окладов служащих и окладов рабочих, а также размеры ежемесячных и иных доплат.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационного управления администрации сельского поселения Тундрино» (далее – учреждение) для осуществления успешного выполнения служащими должностных обязанностей, а рабочими - работ и обязанностей.

1.3. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, производятся в пределах средств, предусмотренных на данные цели по соответствующим показателям классификации операций сектора государственного управления.

1.4. Положение может быть изменено по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

1.5. Заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре» при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени и в случае установления величины прожиточного минимума в ХМАО - Югре выше минимального размера оплаты труда, должна быть доведена до величины прожиточного минимума.

2. Оплата труда служащих и рабочих

2.1. Должностные [оклады](consultantplus://offline/ref=87309AB3B28DF4F91F3DEDCFDF50687FB2BD6843A7E5955D8E3E227EEDD9A8AF8F0AE2CBBE196AC6254B5Bv8r2E) служащих и оклады рабочих учреждения определяются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.2. Ежемесячные надбавки к должностному окладу служащих:

2.2.1. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в труде устанавливается в размере до 60 процентов от должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в труде устанавливается директору учреждения распорядительным актом

администрации сельского поселения Тундрино (далее – Учредитель), служащим муниципального казенного учреждения приказом директора муниципального казенного учреждения.

2.2.2. Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляется в соответствии с действующим законодательством.

2.2.3. Районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется в размере 1,7.

2.3 Ежемесячные доплаты и надбавки к окладу рабочих:

2.3.1. Водителям служебного автотранспорта учреждения на основании приказа директора учреждения устанавливается:

- доплата за техническое обслуживание автомобилей в размере до 40% от оклада,

- доплата за классность водителю автомобиля 2 класса в размере 15% от оклада, водителю автомобиля 1 класса - 25% от оклада,

- ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в труде в размере до 50% от оклада.

2.3.2. Доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается работникам, работающим с вредными условиями труда, в размере 12% от оклада.

2.3.3. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается в размере 40% от оклада за каждый час работы в ночное время.

2.3.4. Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляется в соответствии с действующим законодательством.

2.3.5. Районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется в размере 1,7.

3. Дополнительные выплаты служащим и рабочим учреждения

и порядок их осуществления

3.1. Премирование работников учреждения производится за безупречное выполнение должностных обязанностей, инициативность в целях повышения эффективности и качества труда, обеспечения материальной заинтересованности каждого работника.

3.2. Ежемесячное премирование директора учреждения устанавливается распорядительным актом Учредителя учреждения.

3.3. Ежемесячное премирование работников устанавливается приказом директора учреждения. Размер ежемесячного премирования служащих составляет 110 процентов, рабочих - 300 процентов от оклада, с учетом надбавок и доплат к нему.

3.4. Ежемесячное премирование в максимальном размере выплачивается работникам при выполнении следующих условий:

3.4.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией.

3.4.2. Качественное и своевременное выполнение планов работы, муниципальных правовых актов, поручений непосредственного руководителя.

3.4.3. Соблюдение трудовой дисциплины, правил деловой этики.

3.4.4. Соблюдение сроков предоставления установленной отчетности, информации.

3.5. Ежемесячное премирование выплачивается за фактически отработанное время за истекший месяц. Фактически отработанное время для расчета размера ежемесячного премирования определяется согласно табелю учета рабочего времени.

3.6. Порядок выплаты ежемесячного премирования:

3.6.1. Размер ежемесячного премирования может быть снижен при невыполнении условий, установленных [пунктом 3.4](consultantplus://offline/ref=87309AB3B28DF4F91F3DEDCFDF50687FB2BD6843A7E5955D8E3E227EEDD9A8AF8F0AE2CBBE196AC6254A5Ev8r4E).

3.6.2. Снижение размера ежемесячного премирования оформляется соответствующим приказом директора муниципального казенного учреждения.

[3.6.](consultantplus://offline/ref=87309AB3B28DF4F91F3DEDCFDF50687FB2BD6843A7EA945D8B3E227EEDD9A8AF8F0AE2CBBE196AC6254A5Bv8r4E)3. Перечень нарушений, за которые производится снижение размера ежемесячного премирования:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Показатель | % снижения |
|  | Отсутствие на работе без уважительной причины | 1 случай | 100% |
|  | Замечание по качеству выполненной работы | 1 случай | До 50% |
|  | Некачественное, несвоевременное выполнение должностных обязанностей, некачественная, неквалифицированная подготовка и оформление документов, установленной отчетности, недостоверность отчетных данных, некачественное, несвоевременное выполнение планов работы | 1 случай | До 100% |
|  | Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, выполнения определенного задания, предоставление неверной информации | 1 случай | До 100% |
|  | Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности | 1 случай | До 100% |
|  | Необоснованный отказ от выполнения задания руководителя, невыполнение поручений руководителя в установленные сроки | 1 случай | До 100% |
|  | Нарушения в учете материальных средств, допущение недостач, хищений, порчи имущества | 1 случай | До 100% |
|  | Использование рабочего времени в личных целях без согласования с непосредственным начальником | 1 случай | До 50% |
|  | Несоблюдение трудовой дисциплины, правил деловой этики | 1 случай | До 50% |
|  | Невыполнение обязанностей, определенных характеристиками работ | 1 случай | До 100% |
|  | Появление на работе в нетрезвом состоянии, употребление спиртных напитков на рабочем месте | 1 случай | 100% |
|  | Опоздание на работу или уход с работы раньше положенного времени без уважительных причин | 1 случай | До 50% |
|  | Применение дисциплинарного взыскания | 1 случай | 100% в месяце, в котором применено дисциплинарное взыскание |

[3.6.6](consultantplus://offline/ref=87309AB3B28DF4F91F3DEDCFDF50687FB2BD6843A7EA945D8B3E227EEDD9A8AF8F0AE2CBBE196AC6254A5Bv8r4E). Решение о снижении ежемесячного премирования может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действие решения о снижении ежемесячного премирования.

3.7. Премирование по результатам работы за квартал, год работников занятых по основному месту работы:

3.7.1. Работникам учреждения выплачивается премия:

- по результатам работы за квартал в размере до 25 процентов месячного фонда оплаты труда;

- по результатам работы за год в размере до одного месячного фонда оплаты труда.

3.7.2. Премирование по результатам работы за квартал, год директора учреждения производится распорядительным актом Учредителя учреждения.

3.7.3. Премирование по результатам работы за квартал, год осуществляется на основании приказа директора учреждения.

В случае экономии финансовых средств, размер денежного поощрения по итогам работы за год может быть увеличен до двух с половиной фондов оплаты труда.

Премирование по результатам работы за квартал, год осуществляется в пределах фонда оплаты труда. Размер премии определяется директором учреждения.

Премирование по результатам работы за I, II, III кварталы выплачивается в месяце, следующем за последним месяцем расчетного квартала, за IV квартал – до 20 декабря текущего года.

Премирование по результатам работы за год выплачивается не позднее первого месяца, следующего за отчетным годом.

3.7.4. Премия в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный квартал, год в учреждении.

3.7.5. Пропорционально отработанному времени в календарном квартале, году премия выплачивается работникам, проработавшим неполный календарный квартал, год:

- вновь принятым;

- вернувшимся на работу после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, в связи с сокращением штата или численности, в связи с выездом за пределы районов Крайнего Севера и местностей, к ним приравненных;

- членам семьи или иждивенцам умершего работника.

3.7.6. В отработанное время в календарном квартале, году, для расчета размера премии по результатам работы за квартал, год, включается время работы по табелю рабочего времени. В период для расчета размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни по временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

3.7.7. Премия по результатам работы за квартал, год не выплачивается уволенным в течение календарного квартала, года по собственному желанию и за виновные действия.

3.8. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам занятым по основному месту работы:

3.8.1. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере одного месячного фонда оплаты труда и выплачивается один раз в календарном году при уходе работника учреждения в ежегодный оплачиваемый отпуск.

3.8.2. Расчет месячного фонда для оплаты единовременной выплаты определяется исходя из месячного фонда оплаты труда на дату начала отпуска.

3.8.3. У работников, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, право на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

3.9. Материальная помощь работникам занятым по основному месту работы:

3.9.1. Материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети) выплачивается работнику по приказу директора учреждения в размере 25 тыс. рублей.

3.9.2. Материальная помощь в связи со смертью работника выплачивается его родственникам по приказу директора учреждения в размере 25 тыс. рублей.

3.9.3. Материальная помощь при достижении возраста 50 лет и далее через каждые последующие полные 5 лет, выплачивается работникам учреждения, проработавшим не менее шести месяцев, а также принятым в порядке перевода, в размере одного месячного фонда оплаты труда.

3.10. Размер дополнительных выплат, установленных [пунктами 3.7](consultantplus://offline/ref=87309AB3B28DF4F91F3DEDCFDF50687FB2BD6843A7E5955D8E3E227EEDD9A8AF8F0AE2CBBE196AC6254A5Dv8r1E), [3.8](consultantplus://offline/ref=87309AB3B28DF4F91F3DEDCFDF50687FB2BD6843A7E5955D8E3E227EEDD9A8AF8F0AE2CBBE196AC6254A52v8r2E), определяется из расчета месячного фонда оплаты труда работника на день издания приказа директора учреждения о соответствующей выплате, включающего в себя:

- должностной оклад;

- ежемесячную надбавку за сложность и напряженность в труде;

- ежемесячное премирование;

- доплаты водителям за техническое обслуживание автомобилей, за классность;

- доплату за работу с вредными условиями труда;

- процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Фонд оплаты труда для лиц, указанных в [абзацах 4](consultantplus://offline/ref=87309AB3B28DF4F91F3DEDCFDF50687FB2BD6843A7E5955D8E3E227EEDD9A8AF8F0AE2CBBE196AC6254B5Cv8r2E), [5 пункта 3.7.5](consultantplus://offline/ref=87309AB3B28DF4F91F3DEDCFDF50687FB2BD6843A7E5955D8E3E227EEDD9A8AF8F0AE2CBBE196AC6254A53v8r2E), определяется из расчета месячного фонда оплаты труда, действующего на момент прекращения трудового договора.

3.11. Размер дополнительных выплат, установленных [пунктами 3.7](consultantplus://offline/ref=87309AB3B28DF4F91F3DEDCFDF50687FB2BD6843A7E5955D8E3E227EEDD9A8AF8F0AE2CBBE196AC6254A5Dv8r1E), [3.8](consultantplus://offline/ref=87309AB3B28DF4F91F3DEDCFDF50687FB2BD6843A7E5955D8E3E227EEDD9A8AF8F0AE2CBBE196AC6254A52v8r2E), для лиц, работающих на условиях неполного рабочего времени, определяется из расчета месячного фонда оплаты труда, скорректированного на продолжительность рабочего времени, установленную работнику на период работы в условиях неполного рабочего времени.

4. Иные выплаты

4.1. Единовременная материальная помощь при выходе на пенсию впервые и прекращении трудовой деятельности выплачивается работникам по основному месту работы (женщинам не ранее 50 лет, мужчинам не ранее 55 лет) в размере не более восьми месячных фондов оплаты труда:

- при суммарном стаже работы в администрации сельского поселения Тундрино и учреждении от 1 года до 5 лет - до четырех месячных фондов оплаты труда, пропорционально стажу работы;

- при суммарном стаже работы в администрации сельского поселения Тундрино и учреждении свыше 5 лет - половина месячного фонда оплаты труда за каждый отработанный год свыше 5 лет, но не более восьми месячных фондов оплаты труда.

При поступлении заявления от работника об увольнении, в связи с выходом на пенсию, и получении выплаты, специалист ответственный за кадровую работу в учреждении устанавливает стаж работы работника в администрации сельского поселения Тундрино и учреждении, а также устанавливает факт увольнения в связи с выходом на пенсию впервые.

Основанием для выплаты является приказ директора учреждения об увольнении соответствующего работника в связи с выходом на пенсию и осуществлении выплаты.

4.2. Единовременная выплата в размере 20 тысяч рублей предоставляется работнику занятому по основному месту работы, впервые регистрирующему брак, а также работнику в случае рождения (усыновления) ребенка.

Для осуществления выплаты наряду с заявлением работником должна быть предоставлена копия свидетельства о регистрации брака, а в случае рождения (усыновления) ребенка - копия свидетельства о рождении.

Основанием для выплаты является приказ директора учреждения.

4.3. Размер единовременной материальной помощи при выходе на пенсию впервые и прекращении трудовой деятельности определяется из расчета месячного фонда оплаты труда работника на день издания приказа директора учреждения о соответствующей выплате, включающего в себя:

- должностной оклад служащих;

- оклад рабочих;

- ежемесячную надбавку за сложность и напряженность в труде;

- ежемесячное премирование;

- доплату за работу с вредными условиями труда;

- доплату за работу в ночное время;

- процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения

«Хозяйственно-эксплуатационное управление

администрации сельского поселения Тундрино»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

СЛУЖАЩИХ И ОКЛАДЫ РАБОЧИХ

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

"ХОЗЯЙСТВЕННО-ЭКСПЛУАТАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ

СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ТУНДРИНО"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессий рабочих, должностей служащих | Оклад (руб.) |
| Служащие | | |
| 1 | Директор | 6300,00 |
| 2 | Специалист | 4000,00 |
| 3 | Программист | 2520,00 |
| 4 | Бухгалтер | 4350,00 |
| Рабочие | | |
| 1 | Водитель | 2850,00 |
| 2 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2800,00 |
| 3 | Уборщица | 2500,00 |
| 4 | Дворник | 2360,00 |
| 5 | Сторож вахтер | 2360,00 |