**АДМИНИСТРАЦИЯ ЛИХОСЛАВЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| 01.08.2023 | № 130-20 |
| г. Лихославль |

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба»**

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Администрация Лихославльского муниципального округа **постановляет:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба (прилагается).

2. Признать утратившим силу постановление администрации Лихославльского муниципального округа от 29.06.2021 № 101«Об утверждении Положения о оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на директора МКУ «ХЭС» Медведеву Н.Б.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания, подлежит размещению на официальном сайте Лихославльского муниципального округа в информационной телекоммуникационной сети Интернет, распространяет свои действия на правоотношения возникшие с 01.01.2023.

|  |  |
| --- | --- |
| И.о. Главы Лихославльскогомуниципального округа | С.Н. Капытов |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложениек постановлению Администрации Лихославльского муниципального округаот 01.08.2023 № 130-20 |

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда в муниципальном казенном учреждении «Хозяйственно-эксплуатационная служба»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях оплаты труда в муниципальном казенном учреждении «Хозяйственно-эксплуатационная служба» (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в муниципальном казенном учреждении «Хозяйственно-эксплуатационная служба» (далее –Учреждение).

1.3. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностных окладов (окладов), которые не могут быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) соответствующих профессиональных квалификационных групп, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера.

Месячная заработная плата работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом, или размера минимальной заработной платы в Тверской области (в случае, если величина МРОТ менее размера минимальной заработной платы в Тверской области), при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на 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 должности.

Раздел 2. Должностные оклады (оклады)

2.1. Оклады рабочих Учреждения устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», с учетом раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 №  31/3-30, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование профессии | Оклад, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень |  |
| Уборщик служебных помещений | 3 413,00 |
| Дворник | 3 413,00 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 4 895,00 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3 708,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень |  |
| Водитель автомобиля | 5 238,00 |
| Водитель автомобиля 1 класса | 5 238,00 |

2.2. При определении квалификационных уровней по каждой должности, профессии за основу берутся квалификационные характеристики (требования) по должностям и профессиям.

2.3. Должностные оклады работников Учреждения, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
| Специалист по административно-хозяйственной деятельности | 9 326,00 |
| Техслужащий | 3 413,00 |
| Дворник- истопник | 3 413,00 |

Раздел 3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1 Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу) по занимаемой должности (профессии).

3.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение должностей (профессий);

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за работу в ночное время.

3.3. Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается работнику при совмещении им должностей (профессий). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более чем 100% должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии).

3.4. Размер доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более чем 100% должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии).

3.5. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, работавшим в выходные и (или) праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и (или) нерабочие праздничные дни оплачивается в размере одинарной дневной (часовой) ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной (часовой) ставки сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При расчете дневной (часовой) ставки рабочего времени учитываются должностной оклад (оклад), надбавки к нему, а также поощрительная выплата по итогам работы за месяц.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Доплата за сверхурочную работу работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере часовой ставки должностного оклада (оклада).

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам, привлекаемым к работе в ночное время, и устанавливается в размере 40% часовой ставки должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

**Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения**

К видам выплат стимулирующего характера для работников учреждения относятся:

- ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда;

- ежемесячное денежное поощрение;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- ежемесячная надбавка за классность;

- ежемесячная надбавка к должностному окладу за обслуживание транспорта;

- стимулирующая надбавка к должностному окладу за выслугу лет.

4.1. Выплата за сложность и напряженность труда выплачивается ежемесячно и устанавливается в следующих размерах в зависимости от занимаемой должности (профессии):

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Размер выплаты, % (из расчета должностного оклада (оклада)) |
| Водитель, водитель автомобиля 1 класса | от 300 до 400 |
| Специалист по административно-хозяйственной деятельности | от 140 до 175 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 25 |

4.2. Ежемесячное денежное поощрение работникам производится в размере 40% от должностного оклада по основному месту работы за успешное и добросовестное исполнение своих обязанностей.

4.3. Премирование работников осуществляется за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при условии выполнения показателей деятельности муниципальным казенным учреждением в соответствии с функциями, возложенными на данное Учреждение согласно приложению.

4.4. Решение о введении каждой конкретной премии принимается руководителем, при этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в локальные нормативные акты об оплате труда работников Учреждения.

4.5. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в локальных нормативных актах об оплате труда работников Учреждения.

4.6. Премия по итогам работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

4.7. По решению руководителя за ухудшение качества работы, за невыполнение должностных обязанностей, режима работы размер премии работнику может быть снижен или премия может полностью не начисляться. Снижение или не начисление премии работнику производится только за тот период, в котором имели место проступки, упущения в работе и ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

4.8. Ежемесячная надбавка водителям автомобиля к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается в следующем размере: водителям автомобиля первого класса в размере 25% от оклада.

4.9. Ежемесячная надбавка водителям автомобиля к должностному окладу за обслуживание транспорта устанавливается в следующем размере: водителям автомобиля первого класса и водителям автомобиля в размере 30% от оклада.

4.10. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается директору Учреждения, специалисту по административно-хозяйственной деятельности в зависимости от стажа работы в Учреждении, дающего право на получение надбавки, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| стаж работы | (процентов) |
| от 3 до 8 лет | 10 |
| от 8 до 13 лет | 15 |
| от 13 до 18 лет | 20 |
| от 18 до 23 лет | 25 |
| от 23 лет | 30 |

Ежемесячная надбавка за продолжительность работы устанавливается только по основной должности.

**Раздел 5. Социальные выплаты**

5.1. Работникам Учреждения (директору Учреждения, водителям, специалисту по административно-хозяйственной деятельности) устанавливаются социальные выплаты, не связанные непосредственно с результатами трудовой деятельности. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата на лечение и отдых в размере двух должностных окладов;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада;

- материальная помощь в размере 1,5 должностного оклада;

- дополнительная материальная помощь (для всех работников Учреждения).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь не удерживаются при увольнении работника в случаях:

- по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- сокращения штата Учреждения;

- призыва работника на военную службу, по мобилизации или направления его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановления на работе работника, ранее замещавшего эту должность в Учреждении по решению суда;

- избрания или назначения работника на выборную должность в государственный орган. Избрания работника на выборную должность в орган местного самоуправления;

- наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению отношений, связанных с деятельностью Учреждения, если данное обстоятельство признано чрезвычайным решением Президента Российской Федерации или органа государственной власти;

- смерти работника.

5.2. Дополнительная материальная помощь производится за счет экономии средств фонда оплаты труда, в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников работника (родители, дети, муж, жена, рождение мертвого ребенка) – в размере 5 000 рублей;

- при вступлении в первый брак работника – в размере 5 000 рублей;

- при рождении ребенка – в размере 5 000 рублей;

- в связи с материальными затруднениями работника, вызванными необходимостью длительного лечения – до 5 000 рублей;

- к 50-летию со дня рождения, к 55-летию со дня рождения, к 60-летию со дня рождения (и дальше каждые пять лет) в размере 5 000 рублей;

- в случае тяжелого материального положения работника, сложившегося в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) – в размере до 5 000 рублей;

5.3. Социальные выплаты, предусмотренные настоящим разделом выплачиваются один раз в год (за исключением случаев дополнительной помощи), основанием для их выплаты является письменное заявление работника и распоряжение Администрации Лихославльского муниципального округа в отношении руководителя Учреждения, приказ руководителя Учреждения - в отношении иных работников.

6. Условия оплаты труда директора

6.1. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается на основе отнесения должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №  247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», с учетом раздела «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н, в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 3 квалификационный уровень |  |
| Директор | 9 630,00 |

Компенсационные и стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются на условиях и в порядке, определенных [пунктами](#P117) 9-15, 17, 19-27 настоящего Положения.

6.2. Выплата за сложность и напряженность труда директору выплачивается ежемесячно и устанавливается в размере 240% от должностного оклада.

6.3. Поощрительная выплата директору по итогам работы за месяц устанавливается в размере 50% от суммы должностного оклада и выплаты за сложность и напряженность труда и производится ежемесячно пропорционально отработанному времени с учетом Перечня показателей для установления поощрительных выплат.

6.4. При наличии экономии по фонду оплаты труда по итогам работы за квартал директору может быть произведена поощрительная выплата в пределах образовавшейся экономии средств.

Общая сумма поощрительных выплат по итогам работы за квартал, выплаченных директору в течение календарного года, не может превышать 4‑кратный размер ежемесячной заработной платы руководящего работника.

6.5. Решение о поощрительной выплате директору муниципального казенного учреждения по итогам работы за квартал принимается учредителем с учетом Перечня показателей для установления поощрительных выплат.

6.6. Директору по согласованию с учредителем дополнительно выплачивается материальная помощь к отпуску в размере среднемесячного заработка.

6.7. Премирование руководителя учреждений осуществляется на основании распоряжения Администрации Лихославльского муниципального округа Тверской области.

6.8. Руководителям, допустившим упущения в работе, нарушения трудовой дисциплины, ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, выразившееся в том числе в ухудшении результатов работы Учреждения за отчетный период, размер премии снижается или премия не начисляется вообще. Снижение или не начисление премии руководителям производится только за тот период (месяц, квартал) в котором имели место проступки, упущения в работе и ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

6.9. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре с руководителем учреждения.

7. Источники средств на оплату труда

7.1. Фонд оплаты труда муниципального казенного учреждения определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом Лихославльского муниципального округа Тверской области на соответствующий финансовый год.

7.2. Увеличение фонда оплаты труда Учреждения осуществляется исходя из возможностей бюджета Лихославльского муниципального округа в соответствии с решением Думы Лихославльского муниципального округа о бюджете Лихославльского муниципального округа с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не ниже уровня инфляции и мотивации работников к повышению эффективности труда.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложениек положению о порядке и условиях оплаты труда в муниципальном казенном учреждении «Хозяйственно-эксплуатационная служба» |

Перечень показателей для установления стимулирующих выплат работникам муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба»

1. В муниципальном казенном учреждении «Хозяйственно-эксплуатационная служба» (далее - учреждение) устанавливаются следующие показатели для установления стимулирующих выплат для всех работников учреждения:

- надлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и (или) должностными инструкциями;

- соблюдение требований по охране труда и технике безопасности;

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

- отсутствие иных нарушений трудового законодательства, зафиксированных в установленном порядке.

2. Для директора учреждения устанавливаются следующие показатели для стимулирующих выплат:

- отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения;

- достижение плановых показателей социальной и экономической эффективности деятельности учреждения;

- отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в учреждении;

- отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания в учреждении;

- отсутствие нарушений штатной и финансовой дисциплины.

3. Для служащих и специалистов устанавливаются следующие показатели для стимулирующих выплат:

- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима;

- качественное и своевременное исполнение документов;

- разработка и внедрение организационных и (или) технологических решений, оптимизирующих процесс оказания услуг и создающих предпосылки для существенной экономии электроэнергии, расходных материалов и иных ресурсов;

- разработка и внедрение организационных и (или) технологических решений, позволяющих обеспечить более высокий уровень контроля за качеством услуг.

4. Для водителей автомобиля устанавливаются следующие показатели для стимулирующих выплат:

- безаварийная работа либо отсутствие вины водителя в дорожно-транспортном происшествии с его участием;

- отсутствие нарушений Правил дорожного движения Российской Федерации, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 23.10.1993 № 1090.

5. Для рабочего персонала устанавливаются следующие показатели для стимулирующих выплат:

- обеспечение нормативного санитарного состояния помещений и территорий;

- обеспечение бесперебойной и безаварийной работы оборудования и техники;

- отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в учреждении.