****

 **РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН**

 **Администрация муниципального района**

 **«Табасаранский район»**

 **368650,РД, Табасаранский район, с. Хучни тел.: (8-249)23 2-32 факс 8 (249) 32-0-38**

|  |
| --- |
|  |

 **«\_20\_\_\_\_\_»\_\_10\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** 2017 г. №\_\_125\_\_\_\_\_

 **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**Об утверждении Положения об** [**оплате труда**](http://pandia.ru/text/category/oplata_truda/) **работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство» Администрации муниципального района «Табасаранский район»**

 В целях упорядочения условий оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство» Администрации муниципального района «Табасаранский район» Администрация муниципального района «Табасаранский район». **Постановляет:**

 1.  Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения«Благоустройство» Администрации муниципального района «Табасаранский район», согласно приложению.

 2.  Настоящее постановление вступает в силу с даты подписания и распространяется на правоотношения возникшие с 01.03.2017 года.

 3.  Постановление подлежит опубликованию и размещению на официальном сайте Администрации муниципального района «Табасаранский район»,

 4.  Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на 1-го заместителя Главы Администрации муниципального района «Табасаранский район», Яралиева И.М.

|  |  |
| --- | --- |
| **Глава администрации муниципального района «Табасаранский район».** |  **И.А. Исаев** |

Подготовил:

Ш. Пирмагомедов

 **Приложение к постановлению**

 **Администрации МР**

 **« Табасаранский район»**

 **от « » \_\_\_\_\_\_\_ 2016 г. №\_\_\_\_**

 **Положение**

**об оплате труда работников муниципального** **бюджетного учреждения**

**«Благоустройство» Администрации муниципального района «Табасаранский район»**

**Статья 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство» Администрации муниципального района «Табасаранский район» (далее – Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального учреждения, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах труда.

2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство» Администрации муниципального района «Табасаранский район» (далее – учреждение) включает в себя:

2.1. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе;

2.2. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностному окладу и критерии их установления;

2.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

3. В случаях, если заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, производится доплата до уровня размера заработной платы в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

4. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом работы, окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

5. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по работе, выполняемой в порядке совместительства, производится раздельно.

6. Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

7. Отнесение работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

8. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего [профессионального образования](http://pandia.ru/text/category/professionalmznoe_obrazovanie/), установленного критериям отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

9. Размеры должностных окладов руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру, работникам учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии со статьей 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии со статьей 5 настоящего Положения.

10. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств [местного бюджета](http://pandia.ru/text/category/byudzhet_mestnij/).

11. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в [трудовой договор](http://pandia.ru/text/category/trudovie_dogovora/).

**Статья 2. Размеры должностных окладов и оплата труда работников учреждения**

1. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| 1. | 3 квалификационный уровень | Сторож, уборщица, уборщица территорий, дворник, водопроводчик, водитель, газо электросварщик и тракторист | 1745 |
| 2. | 5 квалификационный уровень |  Гл. бухгалтер, гл. инженер  | 4503 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Постановлением Правительства РД от 23.10.2013 N 541 с 1 октября 2013 года на 5,5 процентов повышены оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственных учреждений Республики Дагестан.

Постановлением Правительства РД от 01.10.2012 N 330 с 1 октября 2012 года на 6 процентов повышены оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственных учреждений Республики Дагестан.

Постановлением Правительства РД от 31.10.2011 N 378 с 1 октября 2011 года на 6,5 процента повышены оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственных учреждений Республики Дагестан.

Постановлением Правительства РД от 16.06.2011 N 192 с 1 июня 2011 года на 6,5 процента повышены оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников государственных учреждений Республики Дагестан.

**Статья 3. Размеры должностных окладов и оплата труда**

**руководителя бухгалтерии, его заместителя и главного бухгалтера**

1. Должностные оклады руководителя и заместителя руководителя МБУ «МЦБ» устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе, с учетом повышений должностных окладов, согласно указанных выше постановлений Правительства РД.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификаци-онная группа | Тип учреждения | Должностной оклад, рублей |
| IV группа | Муниципальное бюджетного учреждение «Благоустройство» Администрации муниципального района «Табасаранский район» | 5222 |

2. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от [источников финансирования](http://pandia.ru/text/category/istochniki_finansirovaniya/)) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения в размере до 3,0.

Конкретный размер кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения кратности дохода руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшаются на размер превышения.

Предельная кратность дохода заместителя руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

**Статья 4. Выплаты компенсационного характера**

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1.1. При [выполнении работ](http://pandia.ru/text/category/vipolnenie_rabot/) в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными [правовыми актами](http://pandia.ru/text/category/pravovie_akti/), содержащими нормы [трудового права](http://pandia.ru/text/category/trudovoe_pravo/), [коллективным договором](http://pandia.ru/text/category/kollektivnie_dogovora/), соглашениями, локальными актами, трудовым договором.

2. Выплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются работникам:

2.1. За работу в выходной или нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором по соглашению сторон трудового договора. При совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата.

3. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

|  |
| --- |
|  |

4. Под совмещением профессий (должностей) следует понимать временное и одновременное выполнение работником своей основной работы по трудовому договору и дополнительной по другой профессии (должности) в соответствии с договоренностью между работником и работодателем.

Совмещением профессий (должностей) также является выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. При совмещении профессий (должностей) работнику должен быть гарантирован минимальный размер доплат в пределах от 30-50 процентов оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности. При выполнении работы по совместительству оформляется новый (второй) трудовой договор, который действует на все время совместительства наряду с основным трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей) новый трудовой договор не заключается, а по соглашению сторон вносится изменения в действующий трудовой договор о дополнительной работе (расширении трудовой функции), связанной с совмещением профессий (должностей).

При совмещении работа по двум профессиям (должностям) осуществляется в пределах нормального рабочего дня (смены), то при совместительстве работа осуществляется сверх основной работы.

При совмещении размер оплаты труда складывается из оклада по основной должности и доплаты за совмещение. При совместительстве оплата труда осуществляется в строгом соответствии с трудовым договором о работе по совместительству.

5. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику учреждения 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 ухудшении качества работы.

Настоящий пункт не распространяется на руководителя бухгалтерии и его заместителя.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

7. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

**Статья 5. Выплаты стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются договорами, соглашениями, локальными [нормативными актами](http://pandia.ru/text/category/akt_normativnij/) учреждения в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным настоящим постановлением.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качеству результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

3. При введении новой системы оплаты труда работников условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируется в трудовых договорах работников.

4. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1. За интенсивность и высокие результаты работы;

4.2. За сложность, напряженность и выполнение важных (особо важных) работ;

4.3. Премиальные выплаты по итогам работы.

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников учреждения соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

6.1. Руководителю учреждения в размере до 200 процентов должностного оклада;

6.2. Главному бухгалтеру, заместителю руководителя и начальнику отдела – руководителю группы учета в размере до 200 процентов должностного оклада;

6.3. Специалистам учреждения – в размере до 150 процентов должностного оклада;

6.4. Рабочим учреждения – в размере от 30 до 60 [процентов ставки](http://pandia.ru/text/category/protcentnie_stavki/) заработной платы.

Решение об установлении соответствующих надбавок за интенсивность и высокие результаты принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

7. Надбавка за сложность, напряженность работ устанавливается в размере до 100 процентов ставки заработной платы.

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

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

8. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя, его заместителя и главного бухгалтера.

9. Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению Главы администрации муниципального района «Табасаранский район»;

 Премирование заместителю руководителя, главному бухгалтеру и работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

10. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения.

11. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

11.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

11.2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

11.3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельности учреждения;

11.4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

11.5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

11.6. Участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

12. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

13. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (ставке заработной платы) без учета повышающих коэффициентов.

14. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за сложность, напряженность работы, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

15. Размеры, периодичность, порядок, показатели и условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, а также премий по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в соответствии с законодательством, на основе критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников.

16. Стимулирующие выплаты служащим осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

**Статья 6. Другие вопросы оплаты труда**

1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – по решению Главы администрации муниципального района «Табасаранский район»;

2. Материальная помощь оказывается только в случаях обеспечения указанных материальных выплат финансовыми средствами.

3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

При предоставлении работнику Учреждения ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год (с 1 января по 31 декабря) производится единовременная выплата в размере одного должностного оклада (тарифной ставки), установленная работнику на момент осуществления выплат.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

5. Настоящее Положение применяется для оплаты труда работников МБУ «Благоустройство» Администрации муниципального района «Табасаранский район» осуществляющих обслуживание муниципальных учреждений с 1 марта 2017 года.