

**АДМИНИСТРАЦИЯ АЛЕКСАНДРОВСКОГО СЕЛЬСКОГО**

**ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

22.12.2022 № 503

с. Александровское

Об утверждении Положения об оплате труда и премировании работников Муниципального бюджетного учреждения «Архитектуры, строительства и капитального ремонта» администрации Александровского сельского поселения

В целях совершенствования оплаты труда и премирования работников Муниципального бюджетного учреждения "Архитектуры, строительства и капитального ремонта" и приведения в соответствие с действующим законодательством, нормативно-правовыми актами Администрации Александровского сельского поселения,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда и премировании работников Муниципального бюджетного учреждения «Архитектуры, строительства и капитального ремонта» администрации Александровского сельского поселения», в редакции согласно приложению.
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.
3. Контроль над исполнением настоящего постановления возложить на начальника МБУ «Архитектуры, строительства и капитального ремонта».

Глава Александровского

сельского поселения Подпись Д. В. Пьянков

Исп. Густая Юлия Михайловна,

тел.:8(38255) 2-48-61, 2-42-62

arhialexstroy@yandex.ru

Приложение

к постановлению администрации

Александровского сельского поселения

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

**Положение об оплате труда и премировании работников Муниципального бюджетного учреждения «Архитектуры, строительства и капитального ремонта» администрации Александровского сельского поселения**

**1. Общие термины и определения**

1.1. Настоящее Положение включает в себя описание существующего в МБУ «Архитектуры, строительства и капитального ремонта» (далее – Учреждение архитектуры) порядка расчета и оплаты заработной платы, а также системы поощрения и материального стимулирования ее работников.

1.2. Положение разработано с учетом требований Трудового кодекса и иных нормативно-правовых актов РФ.

1.3. Цель Положения: организовать понятную для всех работников систему оплаты труда в Учреждении архитектуры, мотивировать к труду и способствовать повышению материальной заинтересованности персонала в достижении наилучших трудовых показателей, обеспечения качественных результатов труда (совершенствованию техпроцессов, ответственным и творческим отношением к труду, исключению брака, снижению затрат и др.).

1.4. Положение распространяется на лиц, принятых на работу на основании трудовых договоров, в том числе на внешних и внутренних совместителей.

1.5. В Положении применены следующие термины и определения:

**Оплата труда** — это денежные средства, выплачиваемые Учреждением своим работникам за выполнение ими трудовой функции (в том числе компенсации, надбавки, премии и иные подобные поощрительные и стимулирующие выплаты).

**Система оплаты труда** — способ расчета суммы вознаграждения, подлежащего уплате работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

**Повременно-премиальная система оплаты труда —** система, при которой размер зарплаты работника находится в зависимости от фактически отработанного времени, учитываемого в табелях. Помимо заработной платы предусматриваются премии (если выполняются условия премирования, предусмотренные настоящим Положением)

**Должностной оклад** — это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение им нормы труда или должностных обязанностей определенной сложности за месяц.

**МРОТ** — минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом.

**Часовая тарифная ставка —** определение часовой ставки производится путем деления суммы начисленной в расчетном периоде заработной платы на количество рабочих дней в этом периоде по календарю пятидневной рабочей недели и на 8 часов (продолжительности рабочего дня).

**2. Система оплаты труда**

2.1. В Учреждении архитектуры устанавливается повременная система оплаты труда с установлением работникам окладов в зависимости от их категорий и занимаемых ими должностей.

2.2. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии Постановлениями Администрации Томской области и Главы Александровского сельского поселения и указываются в Приложение № 1 к Положению «Должностные оклады при повременной системе оплаты труда» и указываются в штатном расписании организации, утвержденном начальником учреждения и согласованные с Главой поселения, а также в трудовом договоре с работником.

2.3. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

2.4. При определении рабочего времени, которое подлежит оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются периоды:

- нахождение работника в ежегодном очередном и дополнительных отпусках;

-нахождение работника в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком;

- нахождения в отпуске без сохранения заработной платы;

- временной нетрудоспособности;

- отстранения работника от работы по основаниям, предусмотренным действующим законодательством;

- отсутствия работника на работе без уважительных причин (прогула);

- другие периоды времени, не подлежащие оплате и установленные трудовым законодательством РФ.

2.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.6. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления денежных средств на счета банковских карт работников.

2.7. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.9. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

**3. Компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты**

3.1. Учреждение архитектуры осуществляет свою деятельность в местности, приравненной к району Крайнего Севера, в связи с чем оплата труда работников Учреждения архитектуры осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

3.2. В связи с работой в местности, приравненной к району Крайнего Севера работникам Учреждения архитектуры устанавливается районный коэффициент к заработной плате в размере 70%.

3.3. В связи с работой в местности, приравненной к району Крайнего Севера в соответствии с Решением Совета Александровского сельского поселения от 21.08.2013 № 75-13-17п «Об утверждении положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в учреждениях, финансируемых из бюджета Александровского сельского поселения» работникам Учреждения архитектуры устанавливается процентная надбавка к заработной плате в размере 50%.

3.4. Коэффициенты и процентные надбавки за работу в особых климатических условиях начисляются на фактический заработок работника, включающий в себя:

- вознаграждение за труд;

- выплаты компенсационного характера (в том числе доплаты и надбавки за работу в условиях, отличающихся от нормальных и др.);

- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), входящие в систему оплаты труда у работодателя.

Коэффициенты и процентные надбавки за работу в особых климатических условиях не начисляются на следующие выплаты:

- выплаты, осуществляемые исходя из среднего заработка (отпускные и т.д.);

- материальную помощь;

- компенсации расходов работника;

- разовые поощрительные выплаты, которые не предусмотрены системой оплаты труда у работодателя.

3.5. Оплата сверхурочной работы за первые два часа работы осуществляется в размере не менее чем полуторный размер оплаты.

Оплата последующих часов сверхурочной работы осуществляется в размере не менее чем двойной размер оплаты.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере не менее чем в двойном размере или в одинарном с предоставлением дополнительного выходного дня в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

3.7. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

3.8. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.9. Надбавка за стаж работы в Учреждении Архитектуры устанавливается начальнику и работникам в зависимости от непрерывного стража работы.

Надбавка к должностному окладу за непрерывный стаж работы устанавливается с момента начала трудовой деятельности в учреждении в размере двух процентов от должностного оклада за каждый полный календарный год работы, но не выше 30 процентов.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, включаются все периоды трудовой деятельности по данной специальности (профессии).

3.10. Если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, то ему производится доплата до МРОТ.

3.11. В пределах утвержденного фонда оплаты труда, с учетом сложности, важности выполняемой работы, работнику может быть установлена персональная повышающая надбавка к окладу.

Решение об установлении персональной повышающей надбавки и ее размерах принимает начальник учреждения персонально в отношении каждого работника.

3.12. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера работникам Учреждения Архитектуры утвержденных в пределах бюджетных средств на оплату труда, устанавливаются с учетом результатов их работы и особенности деятельности учреждения на срок не более одного года.

К таких надбавкам относятся:

а) надбавка за стаж работы (выслуга лет)

б) надбавка за высокую результативность и качество работы (высокие достижения в труде, применение в работе передовых методов труда, работа в условиях эксперимента и др.) в размерах не превышающих 100% должностного оклада;

в) надбавка за сложность и напряженность труда в размерах, не превышающих 80% должностного оклада. Сложность труда определяется, исходя из должностных обязанностей и ответственности, а напряженность – особым режимом работы, вызванным систематическим отклонением по служебной необходимости от установленного режима труда и отдыха, командировки и др.;

г) надбавка за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ в размерах, не превышающих 80% от должностного оклада;

д) надбавка за выполнение обязанностей отсутствующего работника в размерах, не превышающих 80% должностного оклада;

е) надбавка за совмещение должностей в размерах, не превышающих 80% должностного оклада;

ж) надбавка за ведение делопроизводства в размерах, не превышающих 50% от должностного оклада.

3.13. Работодатель при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивает работникам материальную помощь:

- при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере до двух должностных окладов. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год.

3.14. Материальная помощь выплачивается работнику по его заявлению на основании приказа работодателя, ко времени очередного отпуска.

**4. Премирование**

4.1. Всем работникам Учреждения архитектуры при наличии фонда оплаты труда выплачиваются премии:

- годовые;

- квартальные

- к профессиональному празднику;

- ежемесячные;

- единовременные.

Решение о премировании и сумме премирования принимает начальник Учреждения архитектуры самостоятельно.

4.2. Основаниями для снижения или невыплаты премии (депремирования) являются упущения в работе и (или) нарушение трудовых обязанностей работников Учреждения архитектуры.

Невыплата премии полностью или частично премии производится за тот период, в котором имело место упущение в работе, кроме случаев, когда это упущение по объективным причинам обнаружено по окончании отчетного периода (но не позднее 6 месяцев со дня совершения).

Перечень показателей по снижению размера премии работника учреждения:

- неполное или некачественное исполнение заданий до 50%

- при нарушении трудовой дисциплины и правил охраны труда до 100%

4.3. Депремирование производится приказом начальника Учреждения архитектуры о допущенном нарушении.

4.4. Работникам ежемесячные премии выплачиваются в дату выплаты заработной платы.

4.5. Годовые премии выплачиваются работникам в дату выплаты заработной платы, следующую за отчетным периодом, за который начислена премия.

4.6. Единовременные премии выплачиваются работникам в дату выплаты заработной платы, ближайшую после события, в связи с которым такая премия начислена.

4.7. Максимальным размером премия по итогам работы не должна превышать 12 должностных окладов в год или 100% должностного оклада в месяц.

**5.Порядок и оплата труда начальника Учреждения архитектуры**

5.1. Настоящий порядок оплаты труда начальника Учреждения архитектуры разработан на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, законов и иных нормативных актов Томской области и Александровского сельского поселения.

5.2. Заработная плата начальника учреждения состоит из должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий, а также материальной помощи).

Должностной оклад начальника устанавливается Постановление Главы Александровского сельского поселения № 249 от 03.12.2009г.

Решение об установлении и размерах выплат различного характера руководителю учреждения указывается в трудовом договоре.

5.3. Выплаты и надбавки (доплаты):

С учётом условий труда начальнику учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой 3 настоящего положения:

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшихся к работе, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

В местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, применяются процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в соответствии со статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Решением Совета Александровского сельского поселения от 21.08.2013 № 75-13-17п «Об утверждении положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в учреждениях, финансируемых из бюджета Александровского сельского поселения»

5.3.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются начальнику в пределах бюджетных средств, утверждённых на оплату труда и с учётом результатов работы и особенности деятельности учреждения на срок не более одного года.

К таким надбавкам относятся:

а) надбавка за стаж работы (выслуга лет)

б) надбавка за высокую результативность и качество работы (высокие достижения в труде, применение в работе передовых методов труда, работа в условиях эксперимента и др.) в размерах не превышающих 100% должностного оклада;

в) надбавка за сложность и напряженность труда в размерах, не превышающих 80% должностного оклада. Сложность труда определяется, исходя из должностных обязанностей и ответственности, а напряженность – особым режимом работы, вызванным систематическим отклонением по служебной необходимости от установленного режима труда и отдыха, командировки и др.;

г) надбавка за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ в размерах, не превышающих 80% от должностного оклада;

д) надбавка за выполнение обязанностей отсутствующего работника в размерах, не превышающих 80% должностного оклада;

е) надбавка за совмещение должностей в размерах, не превышающих 80% должностного оклада;

ж) надбавка за ведение делопроизводства в размерах, не превышающих 50% от должностного оклада.

з) надбавка за особый вклад в развитие градостроительной деятельности в размерах, не превышающих 50% от должностного оклада. Под особым вкладом в развитие градостроительной деятельности понимается существенное превышение показателей работы учреждения в сравнении с среднеотраслевыми. Указанная надбавка устанавливается начальнику учреждения в исключительных случаях по распоряжению Главы поселения на определенный срок, но не более одного года.

5.4. Глава поселения (Учредитель) устанавливает начальнику учреждения размер доплаты в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными правовыми актами учреждения (положение об оказании платных услуг, коллективный договор и др.)

5.5. В целях стимулирования увеличения объёма заработанных средств учреждение размер доплат начальнику устанавливается до 50% от суммы, направленной в фонд оплаты труда из внебюджетных средств.

5.6. Начальнику учреждению архитектуры выплачиваются премии, предусмотренные главой 3 настоящего положения. Показатели, условия и размеры по каждому виду премирования устанавливаются в трудовых договорах в соответствии с порядком оплаты труда работников учреждения.

5.7. Премирование производится из средств, образовавшихся в результате экономии фонда оплаты труда, а также доходов от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности в пределах средств, установленных на эти цели в положении об оказании платных услуг.

**6.Порядок использования экономии фонда оплаты труда**

Экономия фонда оплаты труда может быть израсходована по следующим направлениям:

6.1.Премирование за успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей;

6.2.Премирование за выполнение задания особой важности и сложности;

6.3.Установление доплат за совмещение должностей или за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

6.4.Установление выплат единовременного характера по следующим причинам:

* рождение ребенка;
* свадьба;
* юбилей;
* смерть близких родственников;
* проведение оперативного вмешательства медицинского характера;
* приобретение дорогостоящих медикаментов;
* чрезвычайные обстоятельства, а именно: причинение ущерба здоровью и имуществу работника в результате пожара, кражи, наводнения и т.д.

6.5.Размеры премирования, доплат и выплат за счет экономии фонда оплаты труда

предельными размерами не ограничиваются.

6.6. Решение о направлениях использования экономии фонда оплаты труда принимает начальник учреждения, расходование средств осуществляется на основании его распоряжения.

**6. Заключительные положения**

6.1. Положение вступает в силу с "01" января 2023 г. и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения его в действие, Положение применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

6.2. Положение либо отдельные его нормы прекращают свое действие по следующим причинам:

- отмена (признание утратившими силу) Положения либо отдельных его норм другим локальным нормативным актом;

- вступление в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (если указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным Положением).

6.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Положением.

6.4. Перечень приложений к Положению:

Приложение № 1. Должностные оклады при повременной системе оплаты труда.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда и премировании  
в МБУ «Архитектуры, строительства и капитального

ремонта»

**Должностные оклады при повременной системе оплаты труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Должности** | **Размер должностного оклада (в рублях)** |
| 1 | Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | 7 079 |
| 2 | Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | 9 296-10 212 |
| 3 | Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 9 802-11 711 |
| 4 | Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | 11 983-12 798 |
|  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Разряд работ в соответствии с ЕТКС** | **Размер оклада (в рублях)** |
| 1 | 2 | 3 |
|  | 1 разряд | 6 535-6 752 |
|  | 2 разряд | 6 752-6 968 |
|  | 3 разряд | 6 968-7 192 |
|  | 4 разряд | 9 396-9 610 |
|  | 5 разряд | 9 610-9 858 |
|  | 6 разряд | 9 858-10 078 |
|  | 7 разряд | 10 078-10 349 |
|  | 8 разряд | 10 349-10 620 |