

**ЗВЕНИГОВО МУНИЦИПАЛ
РАЙОН
АДМИНИСТРАЦИЯШТЕ
МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ЗВЕНИГОВО ОЛАСЕ**

**ЗВЕНИГОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ
ЗВЕНИГОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ**

ПУНЧАЛ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 31 января 2022 года № 43,а

Об утверждении Положения об оплате труда работников Звениговской городской администрации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

В целях упорядочения системы оплаты труда работников Звениговской городской администрации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, руководствуясь п. 6.1 Положения об Звениговской городской администрации, Звениговская городская администрация

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т :

- 1. Утвердить Положение об оплате труда работников Звениговской городской администрации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, согласно приложению.
- 2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на главного специалиста – главного бухгалтера Звениговской городской администрации.
- 3. Признать утратившим силу постановления от 29.04.2011 г. № 93 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Администрации муниципального образования «Городское поселение Звенигово», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.
- 4. Настоящее решение вступает в силу после обнародования в установленном законом порядке и распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2022 года. Разместить настоящее постановление на сайте Звениговской городской администрации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава Звениговской
городской администрации



А.С.Кулалаев

**Положение
об оплате труда работников Звениговской городской администрации,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям
рабочих**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2. Настоящее Положение определяет:

размеры базовых окладов работников Звениговской городской администрации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - работники), размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам;

условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии их установления.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

II. Размеры базовых окладов и повышающих коэффициентов

4. Заработная плата работника включает в себя оклад по занимаемой должности, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

Оклады работников определяются путем умножения базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности.

5. Размеры базовых окладов работников и повышающих коэффициентов к базовым окладам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также на основе отнесения профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в следующих размерах:

Профессионально-квалификационная группа	Базовый оклад по занимаемой должности (рублей)	Повышающий коэффициент
1	2	3
<p>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня (1, 2 и 3 квалификационные разряды в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих):</p> <p>1 квалификационный уровень:</p> <p>Уборщик служебных помещений</p>	5087	1,00
<p>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня:</p> <p>1 квалификационный уровень (4 и 5 квалификационные разряды в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих):</p> <p>Водитель автомобиля</p>	5250	1,5

III. Порядок и условия установления компенсационных выплат

6. При выполнении работ 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, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. При совмещении профессий (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 и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Размер оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

9. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

11. Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

12. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. К стимулирующим выплатам относятся:

ежемесячная надбавка за стаж работы (далее - ежемесячная надбавка за стаж);

премия за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

выплата работникам общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня за профессиональное мастерство;

ежемесячная надбавка водителям к окладу за присвоенную квалификационную категорию.

14. Ежемесячная надбавка за стаж начисляется исходя из оклада без учета доплат, надбавок, компенсационных выплат и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени в составе заработной платы.

Назначение ежемесячной надбавки за стаж работнику определяется решением Комиссии по установлению трудового стажа.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на ежемесячную надбавку.

15. Выплата ежемесячной надбавки за стаж работникам производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

при стаже работы	(процентов)
от 1 до 5 лет включительно	10;
свыше 5 до 10 лет	15;
свыше 10 лет	25.

16. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж, включается:

время работы в государственных органах Республики Марий Эл, органах государственной власти Республики Марий Эл;

время работы в государственных органах субъектов Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, организациях по родственной или той же специальности;

время работы в федеральных государственных органах и федеральных органах государственной власти;

время военной службы и службы в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, Государственной противопожарной службы, федеральных органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за стаж устанавливается в календарном исчислении.

Работникам, работающим по совместительству, ежемесячная надбавка за стаж не устанавливается.

Ежемесячная надбавка за стаж учитывается при исчислении средней заработной платы и выплачивается со дня возникновения права на назначение этой надбавки.

При увольнении работника ежемесячная надбавка за стаж начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

17. Премия за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц (далее - ежемесячная премия) выплачивается работникам в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и повышения уровня ответственности за порученный участок работы.

Ежемесячная премия устанавливается до 25 процентов оклада.

Основными показателями для выплаты ежемесячной премии являются: успешное и добросовестное исполнение работниками должностных обязанностей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Ежемесячная премия, выплачиваемая работнику, определяется по результатам его деятельности.

Основанием для выплаты ежемесячной премии является распоряжение Звениговской городской администрации, с указанием конкретного размера премии каждому работнику. Премия начисляется пропорционально отработанному времени.

Распоряжением Звениговской городской администрации, по результатам работы за месяц при наличии у работника допущенных нарушений трудовой дисциплины или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей ежемесячная премия не выплачивается.

Ежемесячная премия выплачивается в составе заработной платы за отработанное время и учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

18. Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ определяется главой Звениговской городской администрации в соответствии с личным вкладом работника.

Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ оформляется распоряжением Звениговской городской администрации.

19. Выплата работникам общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня за профессиональное мастерство устанавливается до 25 процентов оклада.

20. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка к окладу за присвоенную квалификационную категорию: «водитель автомобиля первого класса» - 25 процентов, «водитель автомобиля второго класса» - 10 процентов.

Квалификационные категории «водитель автомобиля первого класса», «водитель автомобиля второго класса» присваиваются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему не менее двух лет квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса».

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

21. Работникам могут производиться иные стимулирующие выплаты, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации и муниципальными правовыми актами.

22. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат определяются постановлением Звениговской городской администрации за счет средств, предусмотренных на оплату труда работников в соответствующем году.

Конкретные показатели стимулирования работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладам в виде надбавок и доплат стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Марий Эл.

23. Материальная помощь в размере одного оклада ежегодно выплачивается работнику, как правило, при предоставлении ему ежегодного отпуска. По просьбе работника указанная материальная помощь может быть ему выплачена в иной срок.

В случаях поступления на работу в течение года и при увольнении работника, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время.

Основанием для выплаты работнику материальной помощи является распоряжение Звениговской городской администрации, заявление работника с просьбой о выплате материальной помощи.

В исключительных случаях, на основании мотивированного заявления работника, по решению главы Звениговской городской администрации, работнику может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до двух окладов.

24. На стимулирующие выплаты и оказание материальной помощи, предусмотренные настоящим Положением, может направляться экономия средств фонда оплаты труда Звениговской городской администрации текущего года.

25. Порядок выплаты и размеры единовременной материальной помощи определяются распоряжением Звениговской городской администрации.

V. Порядок формирования фонда оплаты труда

26. Фонд оплаты труда работников формируется в расчете на штатную численность работников.

27. При формировании фонда оплаты труда работников сверх суммы средств, направляемых для выплаты окладов работников, предусматриваются средства (в расчете на год) для:

компенсационных выплат в размере:

работникам общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня - до одного оклада в год;

работникам общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня - до двух окладов в год;

стимулирующих выплат и оказания материальной помощи в размере:

работникам общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня - до шести окладов в год;

работникам общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня - до двенадцати окладов в год.

28. Глава Звениговской городской администрации вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными настоящим Положением.

29. Расходы, связанные с осуществлением предусмотренных настоящим Положением выплат, производятся в пределах утвержденного для Звениговской городской администрации фонда оплаты труда.

30. Фонд оплаты труда Звениговской городской администрации может корректироваться в течение финансового года в следующих случаях:

при изменении штатной численности;

при увеличении (индексации) размеров окладов работников;

при изменении условий оплаты труда работников.
