**СОВЕТ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД МАРКС**

**РЕШЕНИЕ**

От 26.06.2024 г. № 53

Об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного

учреждения «Благоустройство» муниципального образования город Маркс Саратовской области

 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом муниципального образования город Маркс, Совет муниципального образования город Маркс

РЕШИЛ:

1.Утвердить положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство» муниципального образования город Маркс Саратовской области согласно приложению.

 2. Признать утратившим силу решение Совета муниципального образования город Маркс от 28.11.2014 № 79 «Об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство» (с изменениями от 22.06.2016 г. № 180, от 30.09.2016 г. № 189, от 31.03.2017 г. № 220, от 30.03.2018 г. № 288, от 22.02.2019 г. № 45, от 01.11.2019 г. № 89,

от 09.10.2020 г. № 164, от 28.05.2021 г. № 202, от 24.12.2021 г. № 255, от 29.04.2022 г. № 278, от 26.08.2022 г. № 291, от 03.05.2023 г. № 335, от 29.05.2024 г. № 49).

 3. Настоящее решение вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2024 года.

 4. Обнародовать настоящее решение на официальном сайте муниципального образования город Маркс.

 Глава муниципального

образования город Маркс С.В. Барулин

Приложение к решению

Совета муниципального

образования город Маркс от 26.06.2024 г. № 53

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБУ «Благоустройство»

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников МБУ «Благоустройство» (далее - Положение) регулирует условия и порядок оплаты труда работников МБУ «Благоустройство» (далее по тексту - Учреждение).

1.2. Положение устанавливает общие требования к системе оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководителей, специалистов, служащих, рабочих, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Оплата труда работников по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.4. Установить, что индексация (увеличение) должностных окладов (окладов) работников осуществляется в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с решением Совета муниципального образования город Маркс.

1.5. Размер индексации должностных окладов работников Учреждения устанавливается решением Совета муниципального образования город Маркс.

1.6. Положение применяется при формировании фонда оплаты труда работников Учреждения.

**2. Порядок формирования окладов**

2.1. Должностные оклады руководителя Учреждения, специалистов устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

 2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения не может превышать 4- х кратный размер среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, главного инженера, главного бухгалтера) этого учреждения.

 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного инженера Учреждения не может превышать 3,5 кратный размер среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, главного инженера, главного бухгалтера) этого учреждения.

 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера не может превышать 3-х кратный размер среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, главного инженера, главного бухгалтера) этого учреждения.

 Администрация Марксовского муниципального района осуществляет мониторинг соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, главного инженера, главного бухгалтера МБУ «Благоустройство» и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, главного инженера, главного бухгалтера) этого учреждения.

2.3. Должностные оклады:

-главного инженера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя;

-главного бухгалтера на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя.

2.4. Предельная доля оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала не может превышать 40 процентов общего фонда оплаты труда.

2.5.Оклады рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

**3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

 3.2.Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, составляет 4 % от оклада. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

-доплату за совмещение профессий (должностей);

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

-доплату за работу в ночное время;

-доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2.1.Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты не может превышать 50% от должностного оклада совмещаемой должности.

3.2.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в размере до 50 % должностного оклада, установленного работнику на основании приказа директора учреждения.

3.2.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

 Работникам Учреждения за работу в ночное время доплата устанавливается в размере 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

3.2.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой 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 дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3. Перечень должностей и профессий работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и надбавки определяется коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения.

 Конкретный размер доплат и надбавок работникам устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с Учредителем Учреждения.

3.4. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим разделом Положения и действующим законодательством доплаты и надбавки к окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из оклада работника без учета других доплат и надбавок. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, за исключением доплаты за работу в ночное время.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется за счет ассигнований местного бюджета и должен составлять не менее 15 процентов от объема средств, направляемых на оклады работников Учреждения.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включает:

4.3.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

1) ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы в размере от 10 до 200 процентов оклада.

Конкретный размер надбавки работникам устанавливается приказом директора Учреждения ежемесячно.

Порядок, срок и условия установления, изменения или снижения размера надбавки, определяются локальным нормативным актом Учреждения (приказом);

2) ежемесячная надбавка за классность водителям автотранспортных средств устанавливается в следующих размерах:

- водителям 1 класса в размере 25 % от оклада;

- водителям 2 класса в размере 10 % от оклада;

4.4. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

4.4.1. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ и мероприятий.

Назначение премиальных выплат производится в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

Критерии и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Размер премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) может определятся как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии по итогам работы составляет 100 процентов от оклада.

Премиальные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения). Размеры премирования руководителя утверждаются Учредителем.

Премирование работников по итогам работы осуществляется при отсутствии нарушений трудовой дисциплины в расчетном периоде. Работникам, проработавшим не полный рабочий месяц, начисление премии производится за фактически отработанное время.

**5. Материальная помощь.**

5.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам Учреждения выплачивается материальная помощь, которая является единовременной выплатой, предоставляемой по личному письменному заявлению работника, в том числе в случаях: бракосочетания, рождения ребенка, юбилейная дата, смерть близкого родственника, стихийные бедствия, другие обстоятельства, предусмотренные локальным нормативным актом.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель Учреждения, размер материальной помощи устанавливается в размере одного должностного оклада.

**6. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения.**

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет субсидий из бюджета муниципального образования город Маркс на выполнение муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в утвержденном плане финансово-хозяйственной деятельности.

Приложение №1

к положению об оплате труда

работников МБУ «Благоустройство»

**Таблица №1**

**Должностные оклады**

**руководителя, специалистов МБУ «Благоустройство»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностной оклад (руб.) |
| Директор | 23 766,0 |
| Главный инженер | 21 390,0 |
| Главный бухгалтер | 20 201,0 |
| Главный энергетик | 12 087,0 |
| Специалист в сфере закупок | 12 087,0 |
| Механик | 11 494,0 |
| Диспетчер | 6 827,0 |
| Ведущий бухгалтер | 10 372,0 |
| Специалист по кадрам | 10 372,0 |
| Экономист | 10 372,0 |
| Специалист по охране труда | 10 372,0 |

Приложение №2

к положению об оплате труда

работников МБУ «Благоустройство»

 **Таблица №1**

**Должностные оклады по профессиям рабочих**

 **в зависимости от разряда работ МБУ «Благоустройство»**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Квалификационный разряд** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |
| **Месячный оклад,** **руб.** | 6 561 | 6 586 | 6 672 | 6 827 | 7 137 | 7 437 | 7 839 | 8 216 |

**Таблица №2**

**Должностные оклады**

 **специалистов МБУ «Благоустройство»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должностей** | **Должностной оклад****(рублей)** |
| Бригадир | 10 164 |
| Слесарь по ремонту автомобилей | 9 759 |
| Автоэлектрик | 9 759 |
| Электро-газо сварщик | 10 164 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 9 759 |
| Электромонтер оперативно выездной бригады  | 9 759 |
| Водитель  | 10 164 |
| Механизатор | 10 164 |
| Сторож | 6 561 |
| Мастер | 10 164 |
| Грузчик | 10 164 |
| Уборщик территории | 10 164 |
| Уборщик служебных и производственных помещений | 6 561 |
| Рабочий по благоустройству | 10 164 |
| Уборщик территории (сезонный) | 10 164 |
| Рабочий зеленого хозяйства (сезонный) | 10 164 |
| Матрос-спасатель (сезонный) | 10 164 |
| Медицинская сестра (сезонный) | 10 164 |
| Машинист рубительной машины | 10 164 |
| Машинист автогрейдера | 10 164 |
| Машинист экскаватора | 10 164 |

Секретарь Совета муниципального

образования город Маркс Ю.П. Мельничёнок