



АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЛОБНЯ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16.06.2023 № 645-ПА

городской округ Лобня

Об утверждении Положения об оплате труда работников
МКУ «Управление по работе с территориями» и Положения об оплате
труда рабочих МКУ «Управление по работе с территориями»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,
Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах
организации местного самоуправления в Российской Федерации»,
руководствуясь Уставом муниципального образования «городской округ
Лобня» Московской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального
казенного учреждения «Управление по работе с территориями» согласно
приложению 1 к настоящему Постановлению.

2. Утвердить Положение об оплате труда рабочих муниципального
казенного учреждения «Управление по работе с территориями» согласно
приложению 2 к настоящему Постановлению.

3. Постановление Администрации городского округа Лобня
Московской области от 04.05.2022 года № 36-ПА «Об утверждении
Положения об оплате труда работников и Положения об оплате труда
рабочих МКУ «Управление по работе с территориями» со всеми
изменениями и дополнениями считать утратившим силу.

4. Настоящее Постановление вступает в силу с момента подписания.

5. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить
на заместителя Главы Администрации городского округа Лобня
Алёшкина А.В.

Глава городского округа Лобня

И.В. Демешко

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УПРАВЛЕНИЕ ПО РАБОТЕ С ТЕРРИТОРИЯМИ»

Настоящее Положение об оплате труда работников МКУ «Управление по работе с территориями» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" и на основании Устава городского округа Лобня Московской области.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок, размеры и условия оплаты труда работников МКУ «Управление по работе с территориями» (далее-Учреждение).

1.2. Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора Учреждения (далее – работники Учреждения).

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам Учреждения за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.4. Источником финансового обеспечения деятельности Учреждения, в том числе формирования фонда оплаты труда, являются средства бюджета городского округа Лобня Московской области.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

– оклады (должностные оклады) заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера, обеспечивающие оплату труда работников в повышенном размере;

– выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

– выплата социального характера - доплаты работникам учреждения в пределах

средств, выделенных учреждению на очередной финансовый год по фонду оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда работников Учреждения определяются коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами Учреждения, настоящим Положением, и иными нормативными правовыми актами Московской области и городского округа Лобня, содержащими нормы трудового права.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Состав заработной платы работника Учреждения включает должностной оклад, ежемесячные и дополнительные выплаты.

2.1.1. Ежемесячные выплаты состоят из:

- надбавки к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки к должностному окладу за выслугу лет;
- ежемесячной премии по результатам работы;
- премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

2.1.2. Дополнительные выплаты состоят из:

- материальной помощи;
- ежегодной денежной выплаты на лечение и отдых.

2.2. В случае наличия экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения возможна выплата единовременных премий в размере и порядке, определяемых приказом директора Учреждения.

2.3. Годовой фонд оплаты труда формируется с учетом средств на выплаты по каждому работнику:

- 12 должностных окладов;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере не более 12,0 должностных окладов;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет – фактический ежемесячный размер x 12 месяцев;
- ежемесячная премия по результатам работы в размере не более 12,0 должностных окладов;
- материальная помощь в размере 2-х должностных окладов;
- ежегодная денежная выплата на лечение и отдых – фактический размер согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

3. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД РАБОТНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Размер должностного оклада определяется штатным расписанием Учреждения.

3.2. Должностной оклад начисляется работнику Учреждения в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением, согласно Приложению № 1.

3.3. Размер должностных окладов работников увеличивается на индекс изменения должностного оклада специалиста II категории в органах государственной власти Московской области в соответствии с законодательством Московской области.

4. ВИДЫ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Оплата труда работников Учреждения в случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере.

Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за расширение зон обслуживания;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплата компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам.

5. ВИДЫ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера предусматриваются в целях усиления заинтересованности работников Учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателем-руководителем и работниками Учреждения в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.4. Работникам Учреждения в пределах выделенных средств фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная премия по результатам работы;
- надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- премия по результатам работы за год.

5.4.1. Надбавка к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в размере до 100 процентов должностного оклада и выплачивается ежемесячно в пределах выделенных средств фонда оплаты труда.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании приказа директора Учреждения.

Работникам отдела материально-технического обеспечения и отдела кадров конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании приказа директора Учреждения по представлению начальников отделов.

5.4.2. Ежемесячная премия по результатам работы устанавливается работникам Учреждения в размере до 100 процентов должностного оклада в пределах выделенных средств фонда оплаты труда.

Конкретный размер ежемесячной премии по результатам работы устанавливается

на основании приказа директора Учреждения.

Работникам отдела материально-технического обеспечения и отдела кадров конкретный размер премии по результатам работы устанавливается на основании приказа директора Учреждения по представлениям начальников отделов.

В случае расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) до истечения текущего календарного месяца ежемесячная премия по результатам работы не выплачивается.

5.4.3. В зависимости от стажа профессиональной деятельности работнику Учреждения выплачивается надбавка к должностному окладу за выслугу лет.

Надбавка к должностному окладу за выслугу лет работникам Учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет в процентном отношении к должностному окладу (%)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 лет до 10 лет	15
от 10 лет до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Исчисление стажа трудовой деятельности работника, дающего право на получение надбавки к должностному окладу за выслугу лет, осуществляется комиссией по установлению стажа, создаваемой в Учреждении.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, производится в порядке согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

5.4.4. Премирование работников Учреждения за выполнение особо важных и сложных заданий производится с учетом обеспечения задач и функций, возложенных на Учреждение Главой городского округа Лобня, исполнение должностного регламента за конкретный период работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Выплата премии за выполнение особо важных и сложных заданий производится в пределах выделенных средств фонда оплаты труда, установленного Учреждению на соответствующий год, и максимальными размерами не ограничивается.

Конкретный размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается на основании приказа директора Учреждения.

5.4.5. Работникам Учреждения по решению директора устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год.

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время, фактически отработанное в течение года (не менее 6 месяцев), а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год работникам Учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства,

выплачиваются только по основной должности (работе).

5.5. Директору Учреждения размер и условия выплаты надбавки к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы, ежемесячной премии по результатам работы, премии за выполнение особо важных и сложных заданий, премии по результатам работы за год устанавливаются Главой городского округа Лобня.

6. ВИДЫ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

6.1. Работнику Учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его части, продолжительностью не менее 14 календарных дней, за счет средств фонда оплаты труда один раз в календарном году выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов, а также ежегодная денежная выплата на лечение и отдых.

Материальная помощь и ежегодная денежная выплата на лечение и отдых выплачивается на основании приказа директора Учреждения по личному заявлению работника в пределах выделенных средств фонда оплаты труда.

Для расчета размера материальной помощи используется размер должностного оклада работника, установленного на день выплаты материальной помощи.

Размер ежегодной денежной выплаты на лечение и отдых устанавливается согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

Работнику Учреждения, не отработавшему полного календарного года со дня трудоустройства, ежегодная денежная выплата на лечение и отдых производится в размере, пропорционально отработанному в этом году времени на момент осуществления выплаты.

В случае увольнения работника Учреждения до окончания календарного года, в котором получена ежегодная денежная выплата на лечение и отдых, производится удержание излишне выплаченной ежегодной денежной выплаты на лечение и отдых из выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Удержание излишне выплаченной ежегодной денежной выплаты на лечение и отдых не производится, если увольнение сотрудника производится по основаниям, указанным в пунктах 1 и 2 статьи 77, пунктах 1 и 2 статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6, 7 и 10 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Работнику может оказываться материальная помощь в особых случаях:

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- смерти (гибели) близкого родственника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) или лица, находившегося на иждивении;
- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья, в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50;55;60;65) в размере 50% должностного оклада.

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику дополнительной материальной помощи является заявление работника с предоставлением документов, подтверждающих причину оказания материальной помощи.

Материальная помощь может быть оказана близким членам семьи работника Учреждения (родителям, супруге (супругу), детям) в связи со смертью работника Учреждения, умершего в период осуществления им трудовой деятельности в Учреждении, на основании их заявлений с приложением документов, подтверждающих факт смерти

и близкое родство заявителя с работником Учреждения.

Выплата дополнительной материальной помощи в особых случаях производится на основании приказа директора Учреждения.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. Изменения в настоящее Положение вносятся постановлением Администрации городского округа Лобня Московской области.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
«Управление по работе с территориями»,
утвержденному Постановлением
Администрации городского округа Лобня
Московской области

от 16.06.2023 № 645-ПА

Размер должностных окладов работников Муниципального казенного учреждения
«Управление по работе с территориями» за исполнение трудовых (должностных)
обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета
компенсационных, стимулирующих и социальных выплат

Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
Управление	
Директор	35 522,00
Первый заместитель директора	30 556,00
Заместитель директора	30 556,00
Начальник участка	26 242,00
Главный эксперт	20 213,00
Эксперт	15 248,00
Специалист по закупкам	20 213,00
Делопроизводитель	20 203,00
Отдел кадров	
Начальник отдела	26 242,00
Инспектор по кадрам	20 213,00
Отдел автохозяйства	
Начальник отдела	26 242,00
Отдел материально-технического обеспечения	
Начальник отдела	26 242,00
Заместитель начальника отдела	20 213,00
Делопроизводитель по связям с общественностью	20 203,00
Старший инспектор	18 322,00
Инспектор	16 076,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
«Управление по работе с территориями»,
утвержденному Постановлением
Администрации городского округа Лобня
Московской области

от 16.06.2023 № 645-ПА

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УПРАВЛЕНИЕ ПО РАБОТЕ С ТЕРРИТОРИЯМИ»

1. Настоящее Положение устанавливает порядок исчисления стажа работы работников МКУ «Управление по работе с территориями» (далее - Учреждение), дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу.

2. В стаж работы, дающий право работникам Учреждения на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, включаются:

– время работы в органах местного самоуправления и в муниципальных учреждениях (казенных, бюджетных, автономных) города (городского округа) Лобня, по направлению деятельности связанной с работой по должности, занимаемой работником в Учреждении;

– время прохождения государственной службы;

– время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

– иные периоды времени, аналогичные периодам времени, установленным законодательством о муниципальной службе для включения в стаж муниципальной службы;

– периоды повышения квалификации и профессиональной переподготовки, обучения в аспирантуре высших учебных заведений при условии, что этим периодам непосредственно предшествовала работа на вышеуказанных должностях.

3. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, он может быть подтвержден иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям.

4. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа.

5. Состав комиссии и положение о ней утверждаются директором Учреждения.

6. Решение комиссии оформляется протоколом, который направляется сотруднику, организующему кадровый учет в Учреждении, а также доводится до сведения работника в отношении которого принято решение о назначении либо, изменении размера выплаты надбавки за выслугу лет.

7. Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа директора Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

8. Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу сотрудника выплачивается со дня возникновения права на ее установление.

9. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Если у работника Учреждения право на установление или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу наступило в период, когда за ним сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанных периодов.

10. При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

11. Ответственность за своевременный пересмотр у работников Учреждения размера надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя комиссии по установлению трудового стажа.

12. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
«Управление по работе с территориями»,
утвержденному Постановлением
Администрации городского округа Лобня
от 16.06.2023 № 645-ПА

Размер ежегодной денежной выплаты на лечение и отдых работников Муниципального казенного учреждения «Управление по работе с территориями»

Наименование должностей	Размер выплаты, руб.
Директор	50 000,00
Первый заместитель директора	50 000,00
Заместитель директора	50 000,00
Начальник отдела	50 000,00
Заместитель начальника отдела	45 000,00
Начальник участка	45 000,00
Делопроизводитель по связям с общественностью	40 000,00
Главный эксперт	40 000,00
Эксперт	40 000,00
Специалист по закупкам	40 000,00
Инспектор по кадрам	40 000,00
Делопроизводитель	40 000,00
Старший инспектор	40 000,00
Инспектор	40 000,00

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОЧИХ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УПРАВЛЕНИЕ ПО РАБОТЕ С ТЕРРИТОРИЯМИ»**

Настоящее Положение об оплате труда рабочих МКУ «Управление по работе с территориями» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" и на основании Устава городского округа Лобня Московской области.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок, размеры и условия оплаты труда рабочих МКУ «Управление по работе с территориями» (далее-Учреждение).

1.2. Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора Учреждения (далее – рабочие Учреждения).

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат рабочим Учреждения за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.4. Источником финансового обеспечения деятельности Учреждения, в том числе формирования фонда оплаты труда, являются средства бюджета городского округа Лобня Московской области.

1.5. Система оплаты труда рабочих Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

– тарифные ставки (оклады) заработной платы - фиксированный размер оплаты труда рабочего за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих

– и социальных выплат;

– выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера, обеспечивающие оплату труда рабочих в повышенном размере;

– выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда рабочих с целью повышения мотивации качественного труда рабочих и их поощрения за результаты труда;

– выплата социального характера - доплаты рабочим учреждения в пределах

средств, выделенных учреждению на очередной финансовый год по фонду оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда рабочих Учреждения определяются коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами Учреждения, настоящим Положением, и иными нормативными правовыми актами Московской области и городского округа Лобня, содержащими нормы трудового права.

2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОЧИХ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Заработная плата рабочих Учреждения устанавливается исходя из:

- тарифных ставок (окладов);
- компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Годовой фонд оплаты труда:

2.2.1. Механика, трактористов-машинистов и дворников Учреждения формируется с учетом средств на выплаты по каждому рабочему:

- 12 тарифных ставок (окладов);
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере не более 24,0 тарифных ставок (окладов);
- ежемесячная премия по результатам работы в размере не более 30,0 тарифных ставок (окладов);
- материальная помощь в размере 2 тарифных ставок (окладов).

2.2.2. Водителей Учреждения формируется с учетом средств на выплаты по каждому рабочему:

- 12 тарифных ставок (окладов);
- ежемесячная выплата компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня в размере не более 29,0 тарифных ставок (окладов);
- ежемесячная выплата за напряженность, сложность и специальный режим работы в размере не более 29,0 тарифных ставок (окладов);
- ежемесячная выплата за работу без аварий в размере не более 18,0 тарифных ставок (окладов);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет – фактический месячный размер x 12 месяцев;
- материальная помощь в размере 2 тарифных ставок (окладов).

2.2.3. Рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту Учреждения формируется с учетом средств на выплаты по каждому рабочему:

- 12 тарифных ставок (окладов);
- ежемесячная выплата за качество выполняемых работ в размере не более 12,0 тарифных ставок (окладов);
- ежемесячная премия по результату работы в размере не более 18,0 тарифных ставок (окладов);
- материальная помощь в размере 2 тарифных ставок (окладов).

2.2.4. Уборщиц Учреждения формируется с учетом средств на выплаты по каждому рабочему:

- 12 тарифных ставок (окладов);
- ежемесячная премия по результату работы в размере не более 18,0 тарифных ставок (окладов);

–материальная помощь в размере 2 тарифных ставок (окладов).

3. ТАРИФНАЯ СТАВКА РАБОЧЕГО УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Тарифная ставка (оклад) рабочего определяется штатным расписанием Учреждения.

3.2. Тарифная ставка (оклад) начисляется рабочему Учреждения в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением, согласно Приложению № 1.

4. ВИДЫ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Оплата труда рабочих Учреждения в случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере.

4.2. Водителям Учреждения устанавливается выплата компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня в размере до 400 процентов тарифной ставки.

Водителям Учреждения выплата компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня осуществляется ежемесячно при выплате заработной платы.

Конкретный размер надбавки за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям устанавливается на основании приказа директора Учреждения по представлению начальника отдела материально-технического обеспечения в пределах выделенных средств фонда оплаты труда.

5. ВИДЫ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера предусматриваются в целях усиления заинтересованности рабочих Учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателем – руководителем и рабочими Учреждения в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера рабочим Учреждения.

5.2.1. Механику, трактористам и дворникам устанавливаются к тарифной ставке следующие стимулирующие выплаты:

– надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 200 процентов тарифной ставки;

– ежемесячная премия по результатам работы в размере до 250 процентов тарифной ставки.

5.2.1.1. Надбавка к тарифной ставке за интенсивность и высокие результаты работы, ежемесячная премия по результатам работы выплачиваются ежемесячно в пределах выделенных средств фонда оплаты труда.

5.2.1.2. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, ежемесячной премии по результатам работы устанавливаются на основании

приказа директора Учреждения по представлениям ответственного заместителя директора и начальника отдела автохозяйства в пределах выделенных средств фонда оплаты труда.

В случае расторжения трудового договора по инициативе рабочего (по собственному желанию) до истечения текущего календарного месяца ежемесячная премия по результатам работы не выплачивается.

5.2.2. Водителям устанавливаются к тарифной ставке следующие стимулирующие выплаты:

5.2.3. Водителям устанавливаются к тарифной ставке следующие стимулирующие выплаты:

– за напряженность, сложность и специальный режим работы в размере до 400 процентов тарифной ставки;

– ежемесячная выплата за работу без аварий в размере до 150 процентов тарифной ставки;

– за выслугу лет в зависимости от стажа работы по специальности.

5.2.3.1. Конкретные размеры выплаты к тарифной ставке за напряженность, сложность и специальный режим работы, а также ежемесячной выплаты за работу без аварий устанавливаются на основании приказа директора Учреждения по представлениям начальников отделов материально-технического обеспечения и автохозяйства в пределах выделенных средств фонда оплаты труда.

5.2.3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается со дня, следующего за днем возникновения права на назначение или изменение размера соответствующей надбавки.

Исчисление стажа трудовой деятельности водителя, дающего право на получение надбавки к должностному окладу за выслугу лет, осуществляется комиссией по установлению стажа, создаваемой в Учреждении.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в должности водителя, дающего право на получение этой надбавки:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет в процентном отношении к тарифной ставке (%)
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 25 лет	25
свыше 25 лет	30

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, он может быть подтвержден иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа директора Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Состав комиссии и положение о ней утверждаются директором Учреждения.

Решение комиссии оформляется протоколом, который направляется сотруднику, организующему кадровый учет в Учреждении, а также доводится до сведения водителя в отношении которого принято решение о назначении либо изменении размера выплаты надбавки за выслугу лет.

При временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Если у рабочего право на установление или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу наступило в период, когда за ним сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, ежемесячная надбавка за выслугу лет должностному окладу устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанных периодов.

В случае расторжения трудового договора надбавка за выслугу лет начисляется водителю пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5.2.4. Рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту устанавливаются к тарифной ставке следующие стимулирующие выплаты:

- за качество выполняемых работ в размере до 100 процентов тарифной ставки;
- ежемесячная премия по результатам работы в размере до 150 процентов тарифной ставки.

5.2.4.1. Конкретные размеры выплаты за качество выполняемых работ, а также ежемесячной премии по результатам работы устанавливаются на основании приказа директора Учреждения по представлению начальника отдела материально-технического обеспечения в пределах выделенных средств фонда оплаты труда.

В случае расторжения трудового договора по инициативе рабочего (по собственному желанию) до истечения текущего календарного месяца ежемесячная премия по результатам работы не выплачивается.

5.2.5. Уборщицам учреждения устанавливаются к тарифной ставке следующие стимулирующие выплаты:

- ежемесячная премия по результатам работы в размере до 150 процентов тарифной ставки.

5.2.5.1. Конкретный размер ежемесячной премии по результатам работы устанавливается на основании приказа директора Учреждения по представлению начальника отдела материально-технического обеспечения в пределах выделенных средств фонда оплаты труда.

В случае расторжения трудового договора по инициативе рабочего (по собственному желанию) до истечения текущего календарного месяца ежемесячная премия по результатам работы не выплачивается.

5.2.6. Премирование рабочих Учреждения за выполнение особо важных и сложных заданий производится с учетом обеспечения задач и функций, возложенных на Учреждение Главой городского округа Лобня, исполнение должностных обязанностей за конкретный период работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Выплата премии за выполнение особо важных и сложных заданий производится в пределах выделенных средств фонда оплаты труда, установленного Учреждению

на соответствующий год, и максимальными размерами не ограничивается.

Конкретный размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается на основании приказа директора Учреждения.

5.2.7. Рабочим Учреждения устанавливаются и выплачиваются премии по итогам работы за год в пределах выделенных средств фонда оплаты труда.

При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается время, фактически отработанное в течение года (не менее 6 месяцев), а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год рабочим Учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

6. ВИДЫ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

6.1. Рабочим Учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или его части, продолжительностью не менее 14 календарных дней, за счет средств фонда оплаты труда один раз в календарном году выплачивается материальная помощь в размере двух тарифных ставок (окладов).

Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора Учреждения по личному заявлению рабочего в пределах средств из фонда оплаты труда.

Для расчета размера материальной помощи используется размер тарифной ставки (оклада), установленной на день выплаты материальной помощи.

Материальная помощь к ежегодному основному оплачиваемому отпуску выплачивается, как правило, одновременно, не позднее трех дней до начала отпуска, но может быть по просьбе работника выплачена по частям в иные сроки.

6.2. Рабочим Учреждения может оказываться материальная помощь в особых случаях:

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- смерти (гибели) близкого родственника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) или лица, находившегося на иждивении;
- особой нуждемости в лечении и восстановлении здоровья, в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50;55;60;65).

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении рабочему дополнительной материальной помощи является заявление рабочего с предоставлением документов, подтверждающих причину оказания материальной помощи.

Материальная помощь может быть оказана близким членам семьи рабочего Учреждения (родителям, супруге (супругу), детям) в связи со смертью рабочего Учреждения, умершего в период осуществления им трудовой деятельности в Учреждении, на основании их заявлений с приложением документов, подтверждающих факт смерти и близкое родство заявителя с рабочим Учреждения.

Выплата дополнительной материальной помощи в особых случаях производится на основании приказа директора Учреждения.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. Изменения в настоящее Положение вносятся постановлением Администрации городского округа Лобня Московской области.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда рабочих
Муниципального казенного учреждения
«Управление по работе с территориями»,
утвержденному Постановлением
Администрации городского округа Лобня
Московской области

от 16.06.2023 № 645-ПА

Размер тарифных ставок (окладов) рабочих Муниципального казенного учреждения
«Управление по работе с территориями» за исполнение трудовых (должностных)
обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета
компенсационных, стимулирующих и социальных выплат

Наименование должности	Тарифная ставка (оклад), руб.
Управление	
Дворник	7 706,00
Отдел автохозяйства	
Тракторист	8 425,00
Механик	8 023,00
Водитель	8 808,00
Дворник	7 706,00
Отдел материально-технического обеспечения	
Водитель	8 808,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	8 425,00
Уборщица	7 706,00