

АДМИНИСТРАЦИЯ ЛАБИНСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ЛАБИНСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 09.01.2019

№ 10

г.Лабинск

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства Лабинского городского поселения Лабинского района

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, на основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», руководствуясь постановлением администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 21 декабря 2018 года № 1393 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Лабинского городского поселения, перешедших на отраслевые системы оплаты труда» п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства Лабинского городского поселения Лабинского района согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

1) постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 24 сентября 2014 года № 1017 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства Лабинского городского поселения Лабинского района»;

2) постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 12 декабря 2014 года № 1402 «О внесении изменений в постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 24 сентября 2014 года № 1017 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства Лабинского городского поселения Лабинского района»;

3) постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 1 октября 2015 года № 1001 «О внесении изменений в постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского

района от 24 сентября 2014 года № 1017 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства Лабинского городского поселения Лабинского района»;

4) постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 27 марта 2017 года № 345 «О внесении изменений в постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 24 сентября 2014 года № 1017 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства Лабинского городского поселения Лабинского района»;

5) постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 2 мая 2017 года № 537 «О внесении изменений в постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 24 сентября 2014 года № 1017 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства Лабинского городского поселения Лабинского района»;

6) постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 29 декабря 2017 года № 1729 «О внесении изменений в постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 24 сентября 2014 года № 1017 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства Лабинского городского поселения Лабинского района»;

7) постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 26 июня 2018 года № 621 «О внесении изменений в постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 24 сентября 2014 года № 1017 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства Лабинского городского поселения Лабинского района»;

8) постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 14 августа 2018 года № 821 «О внесении изменений в постановление администрации Лабинского городского поселения Лабинского района от 24 сентября 2014 года № 1017 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства Лабинского городского поселения Лабинского района».

3. Отделу делопроизводства администрации (Переходько) настоящее постановление опубликовать на сайте «Лабинск-официальный» по адресу: <http://лабинск-официальный.рф> и разместить на официальном сайте администрации Лабинского городского поселения Лабинского района <http://www.labinsk-city.ru> в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Лабинского городского поселения Лабинского района (вопросы экономики и финансов) П.В. Манакова.

5. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года.

Глава администрации
Лабинского городского поселения



А.Н. Курганов

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Лабинского городского поселения
Лабинского района

от 09.01.2019 № 10

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений
по отрасли жилищно-коммунального хозяйства
Лабинского городского поселения Лабинского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с целью обеспечения заинтересованности работников муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства Лабинского городского поселения в конечных результатах труда, повышения ответственности за выполнение заданий и договорных обязательств, заинтересованности в профессиональном росте, совершенствовании управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждений жилищно-коммунального хозяйства.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением с учетом мнения выборного представительного органа работников.

1.3. Настоящее положение включает в себя:

1.3.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням.

1.3.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

1.3.3. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, включая условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3.4. Иные выплаты работникам.

1.4. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства формируется на календарный

год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Лабинского городского поселения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Допускается перераспределение расходов между расходами на оплату труда с начислениями и другими расходами в пределах общей суммы расходов.

1.5. Штатное расписание учреждения утверждается и согласовывается в соответствии с Порядком согласования и утверждения штатных расписаний муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий, находящихся в ведении Лабинского городского поселения Лабинского района.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства устанавливаются руководителями на основе базовых должностных окладов и требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложения № 1-4).

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников (приложение № 3). Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессионально-квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Оклады рабочих устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше базового оклада соответствующего квалификационному разряду работ.

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8-му квалификационному разряду работ.

2.3. При установлении условий оплаты труда работников учреждений могут предусматриваться выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

3. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров

3.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается согласно приложению № 7.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается один раз в год на основании тарификации персонала, а также в связи с индексацией должностных окладов в соответствии с нормативно-правовыми актами.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

3.5. Перечень видов и размеров выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю, заместителю, главному бухгалтеру учреждения:

3.5.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу) в размере до 150% оклада (должностного оклада).

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю при приеме на работу и может быть пересмотрена в сторону увеличения (уменьшения) в конце календарного года на текущий календарный год с учетом результатов деятельности Учреждения на основании ходатайства руководителя профильного структурного подразделения администрации Лабинского городского поселения (приложение № 5).

3.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.5.3. Выплаты за выслугу лет в отрасли жилищно-коммунальное хозяйство.

3.5.4. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, при поощрении и награждении.

3.5.5. Премияльные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителям учреждения устанавливаются при наличии средств фонда заработной платы.

Премия по итогам работы может выплачиваться в размере до 100% оклада (должностного оклада). Критерии премирования изложены в

приложении № 5.

При наличии экономии фонда оплаты труда работодатель может поощрить руководителя учреждения в виде премии.

Премирование может производиться по распоряжению учредителя по результатам оценки личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также успешного и добросовестного исполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждения, заместителей руководителей, главных бухгалтеров (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 5,5.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы изложены в приложении № 8 к положению.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. В муниципальных учреждениях по отрасли жилищно-коммунального хозяйства могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.1.2. За совмещение профессий (должностей).

4.1.3. За расширение зон обслуживания.

4.1.4. За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.1.5. За сверхурочную работу.

4.1.6. За работу в ночное время.

4.1.7. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Минимальные размеры выплат - 4 % от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии с

законодательством. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии с законодательством. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. 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.

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

Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

4.8.1. Не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8.2. Не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законом.

4.10. Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в коллективных договорах, трудовых договорах и локальных нормативных актах и не могут быть ниже законодательно установленных.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в муниципальных учреждениях по отрасли жилищно-коммунального хозяйства, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, которые конкретизируются коллективными договорами, трудовыми договорами, локальными нормативными актами.

5.2. Работникам учреждения может быть предусмотрено установление стимулирующих выплат к окладу:

5.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

5.2.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

5.2.1.2. Выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки.

5.2.1.3. Выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).

5.2.1.4. Выплаты за сложность, напряженность и специфику работы.

5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.2.3. Выплаты за выслугу лет в отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

5.2.4. Надбавка за классность водителям транспортных средств.

5.2.5. Премияльные выплаты.

Установление стимулирующей выплаты осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Для каждого работника руководитель учреждения обязан разработать и утвердить показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника учреждения, которые должны быть объективными, обоснованными, прозрачными и юридически допустимыми и разрабатываться с учетом специфики работы.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат производится пропорционально отработанному времени.

5.3. К должностному окладу работника может быть установлена выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 200 % должностного оклада.

5.4. Выплата за качество выполняемых работ производится в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в качественном исполнении трудовых обязанностей, повышении профессионального уровня, связанного с выполнением трудовых обязанностей, и ответственности за порученный участок работы.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 3 должностных окладов с учетом критериев, позволяющих оценить качество их работы:

5.4.1. За образцовое выполнение муниципального задания.

5.4.2. За высокое качество выполнения работ в соответствии с присвоенным разрядом.

5.4.3. За безаварийную работу.

5.5. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях жилищно-коммунального хозяйства. Размеры выплат (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5 %;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 %;

при выслуге лет свыше 10 лет – 15 %.

Выплаты за выслугу лет начисляются исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок.

При временном замещительстве выплаты за выслугу лет начисляются на должностной оклад по основной работе.

5.5.1. Установление выплат за выслугу лет производится приказом руководителя учреждения на основании данных кадровой службы.

По мере необходимости, но не реже одного раза в год уточняется список работников и стаж работы, дающий право на получение выплаты. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет является трудовая книжка.

5.5.2. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период его пребывания в отпуске, учебном отпуске, в период временной нетрудоспособности, подготовки и повышения квалификации с отрывом от работы, выплата указанной надбавки производится после окончания вышеуказанного периода.

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

5.5.4. В стаж работы, дающий право на получение выплаты включается:

5.5.4.1. Время работы в учреждениях и организациях жилищно – коммунальной отрасли на должностях, предусмотренных тарифно – квалификационными характеристиками и справочниками.

5.5.4.2. Время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и местного самоуправления.

5.5.4.3. Время обучения работников в учебных заведениях, осуществляющих подготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу.

5.5.4.4. Время военной службы граждан, если в течение одного года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения жилищно – коммунальной отрасли.

5.5.4.5. Время отпуска работника по уходу за ребенком до достижения им трех лет, состоящего в трудовых отношениях с учреждением.

5.6. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается приказом по учреждению за отработанное в качестве водителя время в следующих размерах:

Классность водителя	Размер ежемесячной надбавки к окладу
I класс	25 %
II класс	10 %

Надбавка за классность выплачивается за фактически отработанное время на линии согласно путевым листам, при соблюдении следующих условий:

5.6.1. Устанавливается в процентном соотношении к окладу и в пределах фонда оплаты труда.

5.6.2. Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса» (присваиваются водителю, имеющему водительский стаж не менее трех лет), «водитель автомобиля первого класса» (присваивается водителю, имеющему категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет) могут быть присвоены водителям, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

5.6.3. Для присвоения класса водителю в учреждении должно быть разработано специальное положение, в котором необходимо прописать квалификационные характеристики водителей.

5.6.4. Для решения о присвоении (снижении) классности водителя в учреждении должна быть создана квалификационная комиссия под председательством руководителя. В ее составе присутствуют: специалист отдела кадров, инженер по охране труда.

5.7. Премирование работников по итогам работы может осуществляться за общие результаты труда за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при условии выполнения показателей деятельности муниципальным учреждением по отрасли жилищно-коммунального хозяйства в соответствии с функциями, возложенными на данное учреждение в пределах средств фонда оплаты труда.

5.8. Решение о введении каждой конкретной премии принимается руководителем, при этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.9. Премирование руководителей муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства осуществляется в соответствии с критериями, указанными в приложении № 5.

Решение о премировании руководителей учреждений принимается главой администрации Лабинского городского поселения на основании представления заместителя главы администрации, осуществляющего оперативное руководство учреждением и на основании ходатайства главного распорядителя бюджетных средств по отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

5.10. При премировании работников учитываются критерии, изложенные в приложении № 5.

По решению руководителей за ухудшение качества работы, за невыполнение должностных обязанностей, режима работы размер премии работнику может быть снижен или премия может полностью не начисляться.

Перечень производственных нарушений и упущений приведен в приложении № 6.

Снижение или не начисление премии работнику производится только за тот период, в котором имели место проступки, упущения в работе и ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

5.11. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах с руководителями и работниками учреждений.

5.12. При установлении условий оплаты труда работников учреждения может предусматриваться персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в размере до 2 должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретных работников.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда и с учетом норм настоящего Положения. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются коллективными договорами, трудовыми договорами и локальными нормативными актами учреждений.

6.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам в следующих случаях:

6.2.1. При уходе работника учреждения в ежегодный основной оплачиваемый отпуск до 2 должностных окладов.

6.2.2. При наличии экономии средств в учреждении.

6.2.2.1. К юбилейным датам рождения:

Юбилейные даты	Кратность размера пособия исчисляемого от МРОТ
50 лет	1,0
55 лет	1,5
60 лет	1,75
65 лет и выше	2,0

6.2.2.2 При торжественной регистрации брака впервые и регистрации новорожденных — 3 (три) должностных оклада.

6.2.2.3. Материальная помощь работникам, направленным ЦРБ на обследование в медицинские учреждения за пределы города — в размере 1 должностного оклада.

6.2.2.4. Материальная помощь в организации похорон родных и близких (супруги, дети, родители) - в размере установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.2.2.5. В связи со стихийным бедствием, тяжелым материальным положением и по другим уважительным причинам — не более 1 должностного оклада.

6.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов. Решение о выплате материальной помощи директору учреждения согласовывается с главой администрации Лабинского городского поселения.

7. Заключительные положения

7.1. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части не противоречащей законодательству Российской Федерации и в соответствии с утвержденными положениями об оплате труда других отраслей с учетом мнения выборного представительного органа работников.

Заместитель главы администрации
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений по отрасли
жилищно-коммунального
хозяйства
Лабинского городского поселения
Лабинского района

ОКЛАДЫ
специалистов и служащих муниципальных учреждений
по отрасли жилищно-коммунального хозяйства,
по профессиональным квалификационным группам

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, в рублях
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	4596
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	4673
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	5142
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	7009

Заместитель главы администрации
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений по отрасли
жилищно-коммунального
хозяйства
Лабинского городского поселения
Лабинского района


ОКЛАДЫ

рабочих, выполняющих работы по общим профессиям,
устанавливаемые на основе базовых окладов по квалификационным разрядам
работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником
работ и профессий рабочих

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, в рублях
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4518
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4596
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4673
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4752
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4832
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4984
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5142
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5297

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше минимального размера оклада по присвоенному квалификационному разряду.

Заместитель главы администрации
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений по отрасли
жилищно-коммунального
хозяйства
Лабинского городского поселения
Лабинского района

БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по
профессиональным квалификационным группам общеотраслевых
должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных
учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад - 4596 рублей		
1 квалификационный уровень	агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов, организатор похорон (агент)	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		

1	2	3
Базовый должностной оклад - 4673 рублей		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед	0,00
2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией	0,04
	должности служащих 1 квалификационного	0,04
	уровня, по которым устанавливается	
	производное должностное наименование	
	«старший»	
	должности служащих 1 квалификационного	0,07
	уровня, по которым устанавливается	
	II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего	0,15
	должности служащих 1 квалификационного	0,13
	уровня, по которым устанавливается	
	I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража),	0,17
	должности служащих 1 квалификационного	0,15
	уровня, по которым может устанавливаться	
	производное должностное наименование	
	«ведущий»	
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	0,2

1	2	3
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад - 5142 рублей		
1 квалификационный уровень	архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт, специалист в сфере закупок	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,2
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
Базовый должностной оклад - 7009 рублей		
1 квалификационный уровень	начальник отдела	0,00
2 квалификационный уровень	главный <*> (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	0,1
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2

*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения, либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

Заместитель главы администрации
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений по отрасли
жилищно-коммунального хозяйства
Лабинского городского поселения
Лабинского района

ПЕРЕЧЕНЬ
общих профессий рабочих муниципальных учреждений
по отрасли жилищно-коммунального хозяйства

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель мототранспортных средств; водитель электро- и автотележки; возчик; газосварщик; гардеробщик; гладильщик; грузчик; дворник; дезинфектор; жестянщик; зоолаборант серпентария (питомника); изготовитель пищевых полуфабрикатов; истопник; каменщик; кассир билетный; кастелянша; киномеханик; кладовщик; кондитер; контролер-кассир; конюх; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручнойковки; курьер; кухонный рабочий; лаборант химического анализа; лифтер; маляр; матрос береговой; матрос-спасатель; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист холодильных установок; мойщик посуды; мойщик-уборщик подвижного состава; моторист (машинист); обработчик справочного и информационного материала; обувщик по ремонту обуви; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор копировальных и множительных машин; оператор</p>

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
	<p>котельной; оператор очистных сооружений; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; официант; парикмахер; пекарь; переплетчик документов; плотник; повар; подсобный рабочий; полотер; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; приемщик заказов; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); приемщик пункта проката; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; раздатчик нефтепродуктов; рабочий по уходу за животными; рабочий ритуальных услуг; рабочий по благоустройству населенных пунктов; радиооператор; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; смотритель; смотритель кладбища; стеклопротирщик; столяр; слесарь-электромонтажник; сторож (вахтер); телефонист; телефонист местной телефонной связи; токарь-расточник; токарь; тракторист; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фильмопроверщик; фотограф; фотооператор; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики;</p>

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
	электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, дорожный рабочий
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель автомобиля; водолаз; газосварщик; гладильщик; жестянщик; изготовитель пищевых полуфабрикатов; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; контролер-кассир; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручной ковки; лаборант по ультразвуковой технике; лаборант химического анализа; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; механик по техническим видам спорта; моторист (машинист); наездник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; обувщик по ремонту обуви; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор котельной; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оптик медицинский; официант; пекарь; плотник; повар; пожарный пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике;

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
	<p>слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; слесарь-электромонтажник; токарь; токарь-расточник; тракторист; фильмопроверщик; фотограф; швея; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист экскаватора, дорожный рабочий</p>
<p>2 квалификационный уровень</p>	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: аппаратчик дегидрирования; аппаратчик экстрагирования; водитель автомобиля, водолаз; маляр; газосварщик; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист насосных установок; машинист холодильных установок; механик по техническим видам спорта; наездник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; оператор видеозаписи; оператор котельной; оптик медицинский; плотник; повар; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь-ремонтник; слесарь-инструментальщик; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электромонтажник; столяр; токарь; токарь-расточник; тракторист; тренер лошадей; фотограф; фрезеровщик;</p>

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
	швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, машинист экскаватора, дорожный рабочий
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; водолаз; слесарь-ремонтник
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих».

Заместитель главы администрации
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений по отрасли
жилищно-коммунального хозяйства
Лабинского городского поселения
Лабинского района

КРИТЕРИИ,
позволяющие оценить
сложность и напряженность работы руководителя

Критерии, позволяющие оценить сложность и напряженность выполняемых работ	Размер стимулирующей выплаты за сложность и напряженность
качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей руководителя	10%
соблюдение сроков предоставления установленной отчетности, информации	10%
качественное и своевременное выполнение утвержденных планов работы	20%
интенсивность и напряженность работы (количество проведенных мероприятий, выполненной работы и пр.)	30%
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения	30%
непосредственное участие в реализации плановых заданий	50%
ИТОГО	150%

Критерии премирования руководителей
муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального
хозяйства

№ п/п	Наименование показателей премирования
1	Целевое использование Учреждением бюджетных средств в соответствии с утвержденными лимитами
2	Выполнение утвержденных плановых заданий по доходам от платных услуг и иной приносящей доход деятельности

№ п/п	Наименование показателей премирования
3	Расходование Учреждением топливно-энергетических ресурсов и водопотребления в соответствии с утвержденными лимитами в натуральных показателях
4	Расходование горюче-смазочных материалов в соответствии с утвержденными нормами расхода
5	Своевременное предоставление бухгалтерской и статистической отчетности
6	Отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате
7	Отсутствие несчастных случаев
8	Соблюдение руководителем условий трудового договора
9	Соблюдение трудовой дисциплины
10	Отсутствие дисциплинарных взысканий
11	Соблюдение и исполнение нормативных правовых актов органов государственной власти, Краснодарского края, органов местного самоуправления Лабинского городского поселения, поручений руководителей органов местного самоуправления Лабинского городского поселения
12	Надлежащая организация работы по своевременному рассмотрению устных и письменных обращений граждан и организаций по вопросам деятельности учреждения
13	Качественное проведение мероприятий, в том числе общегородских
14	Отсутствие нарушения законодательства при проведении мероприятий, в том числе общегородских
15	Своевременное, достоверное и в полном объеме предоставление документации и сведений по размещению муниципального заказа
16	Применение в работе рациональной организации труда и передовых методов работы

Критерии премирования работников
муниципальных учреждений по отрасли жилищно-коммунального
хозяйства

№ п/п	Наименование показателей премирования
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде
2	Выполнение утвержденных плановых заданий
3	Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах
4	Расходование сырья, материалов в соответствии с утвержденными нормами расхода
5	Своевременное предоставление отчетности

№ п/п	Наименование показателей премирования
6	Отсутствие несчастных случаев
7	Соблюдение трудовой дисциплины
8	Обеспечение сохранности имущества Учреждения
9	Выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, и в рамках деятельности Учреждения, обязанностей или обязанностей отсутствующего работника

Заместитель главы администрации
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений по отрасли
жилищно-коммунального хозяйства
Лабинского городского поселения
Лабинского района

ПЕРЕЧЕНЬ

производственных нарушений и упущений, являющихся основанием для
снижения или лишения полностью премий

Для всех работников:

№ п/п	Основания для снижения размера премии	Максимальный размер снижения премии за основные результаты хозяйственной деятельности в процентах
1	Недобросовестное исполнение должностных обязанностей	100
2	Опоздание на работу	10
3	Порча производственного имущества	100
4	Прогул, отсутствие на работе свыше 4-х часов без уважительной причины	100
5	Появление на работу в нетрезвом состоянии	100

Административно-управленческий персонал:

- Невыполнение учреждением плановых заданий.
- Несвоевременное предоставление запрашиваемой информации.
- Предоставление недостоверной информации.
- Нарушение сроков предоставления отчетности и некачественное исполнение отчетов.
- Неисполнение поручений и заданий руководства.

Специалисты:

- Невыполнение учреждением плановых заданий.
- Наличие несчастных случаев, рост травматизма.
- Несвоевременное принятие мер по предупреждению аварий и несчастных случаев.
- Наличие аварий, отказов в работе оборудования из-за неудовлетворительной эксплуатации, технического обслуживания или ремонта оборудования, допущенных непосредственно персоналом.

- Невыполнение мероприятий, предусмотренных приказами, распоряжениями, предписаниями, противоаварийными и эксплуатационными циркулярами, а также мероприятий, намеченных при расследовании несчастных случаев, аварий, отказов в работе.
- Не представление или несвоевременное представление и некачественное оформление всех видов отчетов и документации.
- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- Нарушение должностных инструкций.
- Нарушение правил охраны труда и противопожарной безопасности.

Рабочие:

- Невыполнение плановых заданий и распоряжений руководителя.
- Не обеспечение сохранности закрепленного имущества учреждения.
- Низкое качество выполнения работ.
- Нарушения правил трудового внутреннего распорядка.
- Нарушение правил охраны труда и противопожарной безопасности.

Водители:

- Несоблюдение порядка и чистоты на рабочем месте (закрепленном автомобиле).
- Несвоевременное прибытие на место назначения и в гараж по вине водителя.
- Штрафы ГИБДД.
- Нарушение правил технической эксплуатации.
- Не обеспечение сохранности закрепленного имущества учреждения.
- Нарушение правил охраны труда и противопожарной безопасности.

Заместитель главы администрации
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений по отрасли
жилищно-коммунального хозяйства
Лабинского городского поселения
Лабинского района

ПОРЯДОК

исчисления размера средней заработной платы
для определения должностного оклада руководителей муниципальных
учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства
Лабинского городского поселения Лабинского района

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения по отрасли жилищно-коммунального хозяйства (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения (далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается органом исполнительной власти Лабинского городского поселения, в ведении которого находится муниципальное учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается органом исполнительной власти Лабинского городского поселения, в ведении которого находится учреждение, и определяется с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

4. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного

подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

5. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется органом исполнительной власти Лабинского городского поселения, в ведении которого находится учреждение.

6. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

8. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях

полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

9. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

9.1. Исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе).

9.2. Затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

10. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 10 настоящего Порядка).

Заместитель главы администрации
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений по отрасли
жилищно-коммунального
хозяйства Лабинского городского
поселения Лабинского района

ПОРЯДОК

исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений по отрасли жилищно-коммунального хозяйства Лабинского городского поселения Лабинского района

1. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующем учреждении, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

1.1. Заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время.

1.2. Заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам.

1.3. Заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение.

1.4. Заработная плата, выданная в неденежной форме.

1.5. Денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе.

1.6. Денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время.

1.7. Надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие.

1.8. Выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная

оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы.

1.9. Премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда.

1.10. Другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

2. Для исчисления среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в целях определения предельного уровня их соотношения, среднемесячная заработная плата определяется:

2.1. Для работников учреждений, (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая выплаты, предусмотренные пунктом 1 настоящего Порядка) таких работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности указанных работников за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения.

2.2. Для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера фонда, учреждения, предприятия путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая выплаты, предусмотренные пунктом 1 настоящего Порядка) соответствующему руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за календарный год на 12 (количество месяцев в году). Если руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер учреждения состоял в трудовых отношениях с учреждением неполный календарный год, то среднемесячная заработная плата определяется исходя из фактически отработанных соответствующим руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером полных календарных месяцев.

3. Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера фонда, учреждения, предприятия осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

4. В фактически начисленной заработной плате для определения среднемесячной заработной платы, рассчитываемой в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка, не учитываются выплаты социального

характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), компенсации, выплачиваемые при прекращении трудового договора, в том числе за неиспользованный отпуск.

5. В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

6. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения руководителем всех показателей экономической эффективности предприятия и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

Заместитель главы администрации
Лабинского городского поселения



П.В. Манаков