

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ПОЛЕВОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
НОВОАННИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01.02.2022 г.

№ 6

«Об утверждении Положения «Об оплате труда работников МБУ «ЖКХ Полевое» администрации Полевого сельского поселения Новоаннинского муниципального района Волгоградской области»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", «Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве и горэлектротранспорте Волгоградской области на 2017 – 2019 годы» от 11.05.2017 года, Уставом муниципального образования Полевого сельского поселения, администрация Полевого сельского поселения

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников МБУ «ЖКХ Полевое» администрации Полевого сельского поселения Новоаннинского муниципального района Волгоградской области» (Приложение № 1).
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2022 г.
3. Опубликовать настоящее постановление в официальном издании «Сельский вестник» в установленном порядке.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Полевого
сельского поселения

В. В. Максимов

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения МБУ «ЖКХ
Полевое» администрации Полевого сельского поселения Новоаннинского
муниципального района Волгоградской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения МБУ «ЖКХ Полевое», (далее - положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", «Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве и горэлектротранспорте Волгоградской области на 2017 – 2019 годы» от 11.05.2017 года, Уставом муниципального образования Полевого сельского поселения.

Настоящее положение предусматривает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения МБУ «ЖКХ Полевое» (далее – учреждение) в зависимости от профессиональной квалификационной группы, занимаемой должности и с учетом квалификационных требований (наличия образования, стажа работы по специальности), с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера за счет средств местного бюджета в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Волгоградской области, принятыми в соответствии с Законом, настоящим Положением, и с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

1.5. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда, полностью

отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) устанавливается с 01.01.2017 согласно Приложению № 1 к «Отраслевому тарифному соглашению в жилищно-коммунальном хозяйстве и горэлектротранспорте Волгоградской области на 2017 – 2019 годы» от 11.05.2017 года, при условии не превышения фонда оплаты труда, включенного органом исполнительной власти Волгоградской области, осуществляющим государственное регулирование цен (тарифов, расценок, ставок и т.п.) на товары (услуги) в соответствии с законодательством Российской Федерации в необходимую валовую выручку при установлении тарифа на коммунальный ресурс для Организации на соответствующий год и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством. (Приложение №1)

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Установление окладов (должностных окладов) осуществляется за исполнение трудовых (должностных) обязанностей в зависимости от сложности выполняемых работ за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Сложность выполняемых работ определяется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, работникам учреждения устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.

2.4. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Индексация базовых окладов (должностных окладов) (ставок) работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом аттестации рабочих мест, в размере от 4 до 10 процентов должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на рабочих местах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением. Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения требований при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различных квалификаций производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (объёма) дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые часы работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается в следующих размерах: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части должностного оклада за день или час работы) сверх

должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае если по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему предоставляется другой день отдыха, то работа в этот день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников (за исключением руководителей учреждений и их заместителей) за выполненную работу в учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- а) надбавка за интенсивность;
- б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- а) надбавка за качество выполняемых работ;
- б) надбавка за квалификационную категорию (классность);
- в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

3) надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж);

4) премиальные выплаты:

- а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- в) единовременная премия.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.2.1. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам учреждения, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, выполнение методических и (или) координационных, административных функций по отношению к другим учреждениям, осуществляющим оказание аналогичных услуг (выполнение работ), а также за сложность и напряженность выполняемой работы.

4.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом эффективного выполнения установленного объема работ, соблюдение сроков и обеспечения надлежащего качества работ на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.3.2. Водителям автотранспортных средств устанавливается ежемесячная надбавка за классность к должностному окладу в следующих размерах:

водителям II класса - 10% от должностного оклада;

водителям I класса - 25% от должностного оклада.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании правового акта учреждения о присвоении квалификационной категории.

4.4. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.2, 4.3 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.5. Выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж).

4.5.1. Выплаты за общий трудовой стаж устанавливается работникам по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единице, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

(процентов к должностному окладу)

от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

4.5.3. Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период. Под стажем работы понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности, а также время нахождения на военной службе.

Основным документом для определения стажа работы и непрерывного стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.6. Премияльные выплаты.

4.6.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.6.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), премиальных выплат) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.9. Критерии и целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности) устанавливаются учреждением по согласованию с администрацией Полевого сельского поселения.

4.10. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным администрацией Полевого сельского поселения с руководителем учреждения, оформленным в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

5.4. Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения регламентируется трудовым договором, заключенным между учреждением и, соответственно, заместителем руководителя, главным бухгалтером.

5.5. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и работников этого учреждения определяется в размере, не превышающем размера, установленного пунктом 5.7.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений и их заместителям, относятся:

- 1) надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж);
- 2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 3) премиальные выплаты.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за стаж работы (непрерывный трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности, обеспечение ее достоверности;

отсутствие фактов нецелевого использования средств;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

своевременность выполнения поручений, предоставления информации.

5.10. Главному бухгалтеру учреждения локальными нормативными актами учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям производятся в пределах средств на оплату труда, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения.

Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах заместителю руководителя учреждения принимается руководителем учреждения в предельных размерах и на условиях, определенных настоящим разделом.

5.12. Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается руководителю учреждения, его заместителям в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.13. Выплаты надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) руководителю учреждения, его заместителям осуществляются в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Положения.

5.14. Руководителю учреждения, его заместителям может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителю учреждения, его заместителям устанавливается в зависимости уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителю учреждения, его заместителям не должен превышать 200 процентов должностного оклада руководителя.

5.15. Руководителю учреждения, его заместителям при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

5.16.1. Премирование руководителя осуществляется с учётом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми администрацией Полевого сельского поселения.

Премия по итогам работы (за квартал, год) заместителю руководителя выплачивается по результатам деятельности при условии выполнения учреждением целевых показателей за отчетный период.

Оценка деятельности заместителя руководителя учреждения осуществляется руководителем учреждения.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада в расчете на год.

5.16.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ руководителю учреждения, его заместителям выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.16.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц :аванс- 20 Числа каждого месяца ,з/плата -5 числа ,следующего за отработанными месяцам.

6.2. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения (за исключением руководителя) может представляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором. Решение о предоставлении материальной помощи работнику учреждения и о ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

В пределах фонда оплаты труда руководителю учреждения может представляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом учредителя и (или) коллективным договором. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает глава администрации Полевого сельского поселения на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

6.3. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Приложение № 1

МИНИМАЛЬНЫЕ МЕСЯЧНЫЕ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО РАЗРЯДА ПО
ОРГАНИЗАЦИЯМ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОРЭЛЕКТРОРТАНСПОРТА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Организации жилищно-коммунального хозяйства	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2022, руб.
1. Специализированные комбинаты радиационной безопасности "Радон"	8175
2. Организации коммунального водоснабжения и водоотведения	7632
3. Организации коммунального электроснабжения	7632

4. Организации коммунального теплоснабжения	7632
5. Организации по эксплуатации и ремонту дорожно-мостового хозяйства	7632
6. Ремонтно-строительные организации, осуществляющие капитальный ремонт жилищного фонда	7632
7. Мусороперерабатывающие и мусоросжигательные заводы, мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения твердых бытовых отходов	7086
8. Управляющие, подрядные и другие организации, оказывающие другие услуги в ЖКХ, в том числе ремонтные, а также услуги по комплексному обслуживанию зданий и помещений	7086
9. Организации городского электрического транспорта	7086
10. Для организаций технической инвентаризации недвижимости	7086
11. Организации ритуального обслуживания, в том числе по организации похоронного дела	7086
12. Организации по механизированной уборке, озеленению, санитарной очистке и благоустройству муниципальных образований	6814
13. Организации банно-прачечного хозяйства	6814
14. Организации гостиничного хозяйства	6542
15. Организации, осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве	6542