



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

КАРАР

24.05.2022

г. Менделеевск

№ 352

Об утверждении Положения об оплате
труда работников
Муниципального автономного
учреждения «Управление
инвестиционного и инфраструктурного
развития Менделеевского
муниципального района» Республики
Татарстан

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, руководствуясь постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.03.2018 N 195 "Об условиях оплаты труда работников отдельных организаций бюджетной сферы, на которые не распространяется Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы" Исполнительный комитет Менделеевского муниципального района Республики Татарстан

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Управление инвестиционного и инфраструктурного развития Менделеевского муниципального района» Республики Татарстан согласно Приложению.

2. Разместить настоящее постановление на официальном сайте Менделеевского муниципального района Республики Татарстан в сети Интернет (<http://mendeleevsk.tatarstan.ru>) и опубликовать на портале правовой информации Республики Татарстан (<http://pravo.tatarstan.ru>).

3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2022 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на и.о. первого заместителя по строительству, ЖКХ и инфраструктурному развитию Исполнительного комитета Менделеевского муниципального района Санкова М.А.

Руководитель

Р.И.Беляев

СОГЛАСОВАНО:

Начальник МАУ «УИИР ММР» РТ

Н.А.Смотров

Председатель ФБП

М.В. Григорьев

Начальник юридического отдела

Е.С. Царёва

Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения «Управление инвестиционного и
инфраструктурного развития Менделеевского муниципального района» Республики
Татарстан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Управление инвестиционного и инфраструктурного развития Менделеевского муниципального района» Республики Татарстан (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Финансирование расходов на оплату труда работников Муниципального автономного учреждения «Управление инвестиционного и инфраструктурного развития Менделеевского муниципального района» Республики Татарстан далее (МАУ «УИИР ММР» РТ) осуществляется из предоставляемых средств местного бюджета и средств, полученных от предпринимательской деятельности и иной приносящий доход.

1.3. Оплата труда работников отдельных организаций бюджетной сферы, на которые не распространяется Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы состоит из:

- 1) месячного должностного оклада,
- 2) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет – до 15% от оклада,
- 3) ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность -10% от оклада,
- 4) ежемесячного денежного поощрения – 2 % от оклада,
- 5) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 120% от оклада в год.

1.4. В состав заработной платы специалистов, также включаются дополнительные выплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в размере до 50% должностного оклада по основной работе в пределах установленного фонда оплаты труда.

Оплата труда рабочих отдельных организаций (уборщик,водитель), определяется исходя из:

- 1) месячной тарифной ставки

- 2) ежемесячной надбавки к месячной тарифной ставке за сложность и напряженность работы – до 8%
- 3) ежемесячной надбавки водителям служебных легковых автомобилей за классность:
 - водителям 1 класса – 5 %
 - водителям 2 класса – 2 %
- 4) ежемесячной надбавки за ненормированный рабочий день водителям служебных легковых автомобилей – до 10%
- 5) Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одной месячной тарифной ставки.

1.5. В состав заработной платы рабочих отдельных организаций, также включаются дополнительные выплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в размере до 50% месячной тарифной ставки по основной работе согласно действующему законодательству в пределах установленного фонда оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), доплаты к окладам, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Татарстан.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Годовой фонд заработной платы работников МАУ «УИИР ММР» РТ формируется на основании штатного расписания.

1.8. Оплата работников МАУ «УИИР ММР» РТ производится на основе должностного оклада, тарифных ставок и предусматривает выплату аванса за первую половину месяца. Сроки выплаты заработной платы:

- 25 числа текущего месяца - аванс;
- 10 числа следующего месяца - окончательный расчет.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Доведение заработной платы работникам учреждения до уровня не ниже установленной величины МРОТ осуществляется без учета выплат (за вредность, работу в ночное время, работу в праздничные дни и премиальных выплат), предусмотренных в тарификации.

1.9. Установить, что при формировании фонда оплаты труда руководителей, специалистов и служащих сверх сумм средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства для выплаты (исходя из 12 должностных окладов в расчете на год):

- 1) ежемесячной надбавки за выслугу лет - в размере семи процентов должностных

окладов;

2) ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность работы - в размере 10 процентов должностных окладов;

3) премии по результатам работы - в размере одного процента должностных окладов;

4) ежемесячного денежного поощрения - в размере двух процентов должностных окладов;

5) единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи в размере 10 процентов должностных окладов.

1.10 Установить, что при формировании фонда оплаты труда рабочих сверх сумм средств, направляемых для выплаты тарифных ставок, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

1) ежемесячной надбавки к месячной тарифной ставке за сложность и напряженность работы - в размере одной месячной тарифной ставки;

2) ежемесячной надбавки водителям за классность, за ненормированный рабочий день - в размере одной целой восемь десятых месячной тарифной ставки;

3) премии по результатам работы - в размере одной месячной тарифной ставки;

4) материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - в размере одной месячной тарифной ставки.

2. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы работников учреждения

2.1. Оклады (должностные оклады) выплачиваются при следующей продолжительности рабочего времени:

Норма часов работы работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, настоящего Положения, в том числе руководителя учреждения составляет 40 часов в неделю, для совместителей составляет 20 часов в неделю (0,5 ставки) и (0,75 ставки) составляет 30 часов в неделю.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

За работу в праздничные и выходные дни (в соответствии со ст.112 ТК РФ, со ст.153 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными документами.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя

учреждения.

4. Виды выплат стимулирующего характера (премии)

4.1. Источником средств премирования работников Муниципального автономного учреждения “Управление инвестиционного и инфраструктурного развития Менделеевского муниципального района” Республики Татарстан (далее по тексту – «Учреждение») является фонд оплаты труда, состоящий из средств муниципального бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований муниципального бюджета, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, включая выплату премий. При этом объем средств на выплату премий составляет не более 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований муниципального бюджета. Доля полученных от внебюджетной деятельности средств, направляемая на материальное стимулирование работников учреждения, может составлять 70 процентов.

4.2. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:

- премии по результатам и итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год);
- премии за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ руководителя Учреждения;
- премии за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работника Учреждения;
- премии за профессионализм и высокие результаты в труде;
- премии за интенсивный труд, сложность и напряженность;
- премии к праздничным и памятным датам, профессиональным праздниками и профессиональными юбилейными датам;
- премии в связи с юбилейными датами работников (50, 60 лет и далее через каждые последующие пять лет по возрасту).

Величина премии работникам устанавливается ежемесячно и индивидуально по каждому работнику. Размер премий определяется для каждого работника в твердой сумме или количестве должностных окладов, действующего расписания. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

4.3. Премии, предусмотренные данным Положением, выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа руководителя. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо, уменьшении принимается Руководителем Учреждения. Приказ о премировании формируется на основе индивидуальной оценки результатов труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств. Премии по результатам работы (размер премии определяется исходя из результатов деятельности работника и максимальным размером не ограничивается).

3.2. Премирование сотрудников осуществляется с учетом:

- своевременности и качества исполнения сотрудниками особо важных и сложных заданий, оперативности и профессионализма, самостоятельности и творческого подхода, активного участия и большого вклада в реализацию проектов учреждения,

объема работ, соблюдения трудовой дисциплины.

- премии по результатам и итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) выплачивается за фактически отработанное время. Работникам, проработавшим неполный расчётный период, в том числе уволенным, величина премии устанавливается по усмотрению начальника;
- премии за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ Руководителя Учреждения;
- премии за профессионализм и высокие результаты в труде;
- за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работника Учреждения, за интенсивный труд, сложность и напряженность осуществляется по факту выполнения работы, поручения, в целом или его этапа;
- премии к праздничным и памятным датам, профессиональным праздниками и профессиональными юбилейными датам, в связи с юбилейными датами работников выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

Премии к праздничным и памятным датам, профессиональным праздниками и профессиональными юбилейными датам не выплачиваются: - сотрудникам, уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск; сотрудникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Премии к праздничным и памятным датам по усмотрению руководителя могут быть начислены сотрудникам Учреждения в полном объёме, не зависимо от отработанного ими периода.

Выплата премии осуществляется на основании приказа и при наличии денежных средств на расчетном счете учреждения. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, Руководитель в праве частично или полностью лишить работника премии:

- за невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушения установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения установленных норм Правил внутреннего трудового распорядка, ненадлежащего уровня исполнительской дисциплины;
- прогула (в том числе отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения;
- невыполнения приказов, указаний и поручений директора учреждения;
- наличия претензий, жалоб контрагентов и партнеров;
- необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности, совершения иных нарушений, установленных

трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа Руководителя с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премии могут быть начислены на усмотрение Руководителя Учреждения.

Премия, а также ее лишение Руководителю Учреждения начисляется согласно установленным в данном Положении правилам, условиям, процентам и видам премиальных выплат. Основанием для выплаты премии начальнику учреждения является распоряжение Исполнительного комитета Менделеевского муниципального района РТ.

5. Заключительные положения

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

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Руководителем Учреждения по мере необходимости.

5.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

5.4. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

5.5. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.