Герб

**Администрация городского поселения "Борзинское"**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«24» января 2018 г. № 25

**город Борзя**

**Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство».**

Руководствуясь Федеральным Законом от 06 октября 2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ, Уставом городского поселения «Борзинское, Трудовым кодексом Российской Федерации, администрация городского поселения «Борзинское» **постановляет:**

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство» (прилагается).

2. Контроль за исполнением настоящего Положения возложить на директора муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство» И.В.Неизвестных.

3. Считать утратившим силу Постановление администрации городского поселения «Борзинское» от 04 июля 2012 г. № 211 «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство».

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 ноября 2017 года.

Глава городского поселения «Борзинское» Н. Н. Яковлев

**УТВЕРЖДЕНО:**

**Постановлением администрации**

**городского поселения «Борзинское»**

**от «24» января 2018 г. № 25**

***ПОЛОЖЕНИЕ***

# *ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ*

***Муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство»***

**2018 год**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 44 Устава Забайкальского края, Закона Забайкальского края от 09.04.2014 года за № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», Устава городского поселения «Борзинское», постановлением Забайкальского края от 30.06.2014 года № 382 «О базовых окладах, базовых ставках заработной платы по профессионально – квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края.

1.2 Настоящее Положение по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Благоустройство» регулирует уровень заработной платы всех работников учреждения в соответствии с действующими законодательными актами Российской Федерации.

Положение вводится в целях улучшения деятельности учреждения, повышения производительности труда, усиления материальной заинтересованности работников и повышения притока и закрепления квалифицированных кадров путем совершенствования системы оплаты труда и стимулирования труда.

1.3.Оплата труда работников производится в соответствии с количеством и качеством труда, вложенного каждым работником в общественное производство и в зависимости от конечных результатов работы.

Совершенствование оплаты труда должно способствовать полному выявлению и использованию имеющихся резервов повышения объемов общественного производства, укреплению внутрихозяйственного расчета, опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста его оплаты, правильному сочетанию личных интересов работников с интересами учреждения.

**2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам работников учреждения**

2.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения по профессионально -квалификационным группам работников учреждения **(Приложение № 1)**, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным уровням общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих» с учетом минимальных (базовых) окладов **(приложение № 2).**

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» от 28.07.2014г №1071 « О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально - квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Борзинский район» и с учетом минимальных (базовых) окладов, утвержденных Постановлением Администрации городского поселения «Борзинское» от № 04 «16 » января 2017г. «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально - квалификационным группам работников муниципальных учреждений городского поселения «Борзинское».

2.3. Минимальный размер оплаты труда работников Учреждения устанавливается ФЗ-82 от 19.06.2000г. «Законом о минимальном размере оплаты труда» и ФЗ-164 от 02.06.2016г «О внесении изменения в статью 1 ФЗ о минимальном размере оплаты труда» и составляет 7500 рублей. В случае повышения минимальных размеров оплаты труда, изменения в настоящее Положение не вносятся. Такие изменения действительны с момента их вступления в законную силу.

**3. Порядок и условия выплат компенсационного характера.**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения в размере до 50% в соответствии с перечнем видов оплат.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. По результатам аттестации рабочих мест (АРМ) и специальной оценки условий труда работников (СОУТ).

3.2. При аттестации рабочих мест по условиям труда оценке подлежат все имеющиеся на рабочих места опасные и вредные производственные факторы, тяжесть и напряженность труда. Результаты оценки фактического состояния условий труда на рабочем месте заносятся в карту аттестации рабочий мест, на основании которой определяется размер доплаты (в процентах) к тарифной ставке работника. Руководитель учреждения принимает меры по проведению АРМ и (СОУТ) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

3.3.Оплата выходных, праздничных дней (ст. 153 ТК РФ) оплачивается не менее чем в двойном размере по желанию работника работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может предоставляться другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ) – каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере, т.е. 40 % от ставки за каждый час работы в ночное время. Ночными часами является работа с 22 часов до 6 утра.

3.5. Сверхурочная работа – работа, производимая работником производимая по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере, а также предусматривается дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. Для усиления материальной заинтересованности работников учреждения в своевременном и качественном выполнении своих обязанностей, повышении профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также в целях социальной защищенности и поощрения за длительный стаж работы, за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения, за интенсивность и качество, за особый режим работы на предприятии, производятся выплаты  **стимулирующего** характера работникам учреждения в размере до 40%.

4.2. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются за счет средств фонда оплаты труда (бюджетных средств) и за счет собственных средств, полученных от предпринимательской деятельности учреждения.

4.3. Порядок и условия выплат работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда (бюджетных средств) устанавливаются вышестоящей организацией.

4.4. Порядок и условия выплат работникам учреждения за счет средств от предпринимательской и иной деятельности устанавливаются приказом директора.

4.5. Премиальные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период (месяц, квартал, год) до 50 % в качестве поощрения за добросовестное выполнение обязанностей на основании приказа директора (ст. 144 ТК РФ).

4.6. Доплата устанавливается работникам учреждения единовременно за определенный период (месяц, квартал, год) за совмещение профессий и должностей за расширение зон обслуживание, увеличение объема работ, выслугу лет, непрерывный стаж, вредные условия труда на основании приказа директора учреждения.

**5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями**

5.1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством.

районный коэффициент – 40%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в северных районах (в Забайкальском крае) – 30%.

**6. Дополнительные выплаты**

6.1. Дополнительные выплаты выплачиваются из доходов, полученных от осуществления предпринимательской деятельности.

6.2. Оказание материальной помощи (стихийных бедствиях, пожаре, в случае смерти близких родственников (матери, отца, брата, сестры, мужа жены), многодетным и малообеспеченным семьям и других случаях.

6.3. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам

- к юбилейным датам (55, 60, 65, 70 лет)

- в честь празднования профессионального праздника дня коммунального работника, работодатель поощряет работников: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценными подарками, почетными грамотами.

- премиальные выплаты устанавливаются работникам в честь празднования профессионального праздника согласно занимаемым должностям, на основании приказа директора.

6.4. Размер, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами учреждения и коллективным договором.

**7. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

7.1 Заработная плата руководителя учреждения**,** заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного (базового) оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной (базовый) оклад и конкретные виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя учреждения устанавливается Администрацией городского поселения «Борзинское» с учетом корректирующего коэффициента и определяется трудовым договором. Должностной (базовый) оклад руководителя учреждения корректируется в порядке и размерах изменения минимальных(базовых) окладов работников учреждения за счет собственных средств, полученных от предпринимательской деятельности учреждения.

7.3Должностные (базовые) оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного (базового) оклада руководителя этого учреждения и устанавливаются руководителем муниципального бюджетного учреждения.

В случае различия у руководителя и заместителей руководителя квалификационного уровня, для расчета оклада заместителя руководителя применяется соответствующий оклад по максимуму.

7.4. При расчете должностного оклада руководителя и заместителя руководителя учреждения учитывается квалификационная категория

7.5. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения выплачиваются премии в порядке и на условиях, определенных для работников учреждения

7.6. Премирование руководителя муниципального бюджетного учреждения, а также иные выплаты, не установленные трудовым договором, осуществляются на основании решения работодателя: Администрацией городского поселения «Борзинское».

7.7. Руководители, заместители учреждений в случаях производственной необходимости выполняют работу по договору совместительства по специальности до 0,8 ставки с оплатой за фактически отработанное время по должности соответствующего работника.

**8. Дисциплинарные взыскания**

8.1. Работники учреждения лишаются до 100 % стимулирующих выплат (Ст. 192 ТК РФ) за совершение дисциплинарного проступка то есть не исполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины (отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте, появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, наркотическом или токсическом опьянении, нарушение правил охраны труда, производственной санитарии и техники безопасности, не обеспечение сохранности товарно - материальных ценностей, искажение и приписки отчетности, нарушение срока сдачи отчетов, а также невыполнение трудовых обязанностей согласно трудовой инструкции) работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание

- выговор

- увольнение по соответствующим основаниям.

**9. Порядок формирования фонда оплаты труда**

9.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется и включает в себя средства на выплату:

- **гарантированной оплаты** труда работников учреждения за объем выполненных работ или отработанное время по принятому в учреждении тарификационному списку

- **Выплаты компенсационного характера**

**- Выплаты стимулирующего характера**

**-Выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.**

9.2. Базовые оклады работникам учреждения, а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат работникам, устанавливается приказом руководителя на основании положения оплаты труда.

9.3. Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности

Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

Вакантные должности (профессии) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются

9.4. Средства бюджетных учреждений, полученные от иной приносящей доход деятельности, дополнительно направляются учреждением для установления оклада, надбавок и доплат .

9.5. За совмещение должности или выполнение работ временно замещаемого работника; устанавливается приказом директора и размерами не ограничивается исходя из выполненного объема работ

9.6. На все виды оплаты труда начисляются надбавки за работу в сложных климатических условиях (за стаж работы в Забайкальском крае 30%,районный коэффициент 40%)

9.7. Высококвалифицированным специалистам, служащим и рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается: высокая профессиональная квалификационная группа (высокий квалификационный уровень) **(Приложение № 4).**

**10. Нормирование труда.**

10.1. Нормы времени, нормы обслуживания, нормы производства (выработки) продукции учреждения, расценки за продукцию и за выполнение отдельных видов работ разрабатываются на учреждении и при необходимости пересматриваются.

**11. Порядок выплаты заработной платы**

11.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате путем выдачи по индивидуальную роспись расчетного листа.

11.2. Выплата заработной платы штатным работникам учреждения производится не реже чем два раза в месяц:

- аванс – до 30(31) числа текущего периода;

- заработная плата –до 15числа следующего месяца

11.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

11.4. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от учреждения, производится в день увольнения.

11.5. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке предусмотренном ст.137-138 ТК Р.Ф.:

11.5.1. Для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы.

11.5.2. Для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях.

11.5.3. Для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выданных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальны трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 ст.155) или простоя (часть 3 ст.157.

11.5.4. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

11.6. Возмещение расходов при командировках и разъездном характере работ производится в размерах, определенных Правительством Российской Федерации. На весь период командировки за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

**12. Отпуск (ст. 114 ТК РФ)**

12.1. Гарантированное право каждого работающего по трудовому договору на ежегодный оплачиваемый отпуск.

12.2. Оплата времени отпуска производиться не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ)

12.3. За время очередного отпуска за работником сохраняется место работы, заработная плата (отпускные) в соответствии с законодательством РФ

12.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней в расчете на пятидневную рабочую неделю и 8 рабочих дней дополнительного отпуска за работу в Забайкальском крае согласно ФЗ от 19.02.1993 г. № 4520-1.

12.5. Ежегодные дополнительные отпуска 3 календарных дней предоставляются :

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

- работникам с ненормированным рабочим днем;

12.6. Перечень должностей и количество дополнительно предоставляемых дней отражены в **приложении № 3**

**13. Заключительные положения**

13.1. На основе настоящего Положения учреждения разрабатывают соответствующие локальные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главными распорядителями средств бюджета городского, в ведении которых находится учреждение. Штатное расписание учреждения по предпринимательской и иной деятельности утверждается руководителем учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации функциональных задач учреждения, в соответствии с перечнем должностей и профессий работников муниципальных учреждений городского поселения «Борзинское».

**Приложение № 1**

**к Положению по оплате труда**

**работников МБУ Благоустройство»,**

**утвержденное Постановлением**

**Администрации ГП «Борзинское»**

**от «24»января 2018 г. № 25**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень профессий | профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень |
|  | *А. Рабочие профессии* |  |
|  | Уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений | 1.1.1 |
|  | Рабочий полигона, рабочий кладбища, рабочий по благоустройству, подсобный рабочий | 1.1.1 |
|  | Рабочий полигона, рабочий кладбища, рабочий по благоустройству, подсобный рабочий | 1.2.1 |
|  | Сторож | 1.1.1 |
|  | Водитель | 1.2.1 |
|  | Водитель | 1.2.2 |
|  | Водитель | 1.2.3 |
|  | Тракторист, машинист бульдозера, машинист (водитель) погрузчика | 1.2.2 |
|  | Электрогазосварщик | 1.2.2 |
|  | Электрогазосварщик | 1.2.4 |
|  | Машинист - бульдозера | 1.2.4. |
|  | Машинист - погрузчика | 1.2.4. |
|  | ***Б. Руководители, специалисты, служащие*** |  |
|  | Кассир | 2.1.1 |
|  | Инспектор по кадрам | 2.2.1 |
|  | Инспектор по кадрам | 2.2.3 |
|  | Техники всех специальностей | 2.2.1 |
|  | Помощник юрисконсульта | 2.2.1 |
|  | Механик | 2.2.4 |
|  | Начальник цеха ( участка) | 2.2.5 |
|  | Бухгалтер | 2.3.1 |
|  | Бухгалтер | 2.3.2 |
|  | Бухгалтер | 2.3.3 |
|  | Инженер, инженер по охране труда инженер по охране окружающей среды | 2.3.1 |
|  | Юрисконсульт | 2.3.1 |
|  | Главный специалист | 2.4.2 |
|  | Медицинский работник, медицинская сестра | 3.2.3 |
|  | Главный бухгалтер, заместитель директора | 10-30% ниже должностного оклада руководителя (директора) |

**Приложение № 2**

**к Положению по оплате труда**

**работников МБУ «Благоустройство»,**

**утвержденное Постановлением**

**Администрации ГП «Борзинское»**

**от «24»января 2018 г.№ 25**

1. **Размеры базовых окладов(базовых должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам работников МБУ «Благоустройство»**

| Профессиональная квалификационная группа /  квалификационный уровень | Размеры окладов  (рублей) |
| --- | --- |
| **1.Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих** |  |
| **1.1 Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессий рабочих первого уровня»** |  |
| 1 квалификационный уровень (профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 1,2 квалификационных разрядов): | 3300 |
| **1.2 Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** |  |
| 1 квалификационный уровень (профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда)\* | 3800 |
| 2 квалификационный уровень (профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда) \* | 3900 |
| 2 квалификационный уровень (профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда) \* | 4000 |
| 3 квалификационный уровень (профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда) в соответствии ЕКС работ и профессий рабочих\* | 4100 |
| 4 квалификационный уровень \*\* Профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы | 4200 |

\*При присвоении другого квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих, предполагающего переход профессии в следующий квалификационный уровень ,базовый оклад устанавливается в соответствии с новым квалификационным уровнем.

\*\* В рамках Постановления Администрации городского поселения «Борзинское» №04 от 16.01.2016г под «высококвалифицированными рабочими, занятыми на важных(особо важных) и ответственных(особо ответственных)работах» понимаются работники учреждений городского поселения «Борзнское», осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в соответствии с приложением к настоящим размерам базовых окладов( базовых должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам работников учреждений городского поселения «Борзинское».

**2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

| Профессиональная квалификационная группа /  квалификационный уровень | Базовый должностной оклад  (рублей) |
| --- | --- |
|  |  |
| **2.1 Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** |  |
| 1 квалификационный уровень: | 3855 |
| 2 квалификационный уровень: | 3955 |
| **2.2 Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** |  |
| 1 квалификационный уровень | 4055 |
| 2 квалификационный уровень | 4155 |
| 3 квалификационный уровень | 4355 |
| 4 квалификационный уровень | 4555 |
| 5 квалификационный уровень | 4655 |
| **2.3 Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** |  |
| 1 квалификационный уровень | 4755 |
| 2 квалификационный уровень | 4855 |
| 3 квалификационный уровень | 4955 |
| 4 квалификационный уровень | 5055 |
| 5 квалификационный уровень | 5155 |
| **2.4 Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»** (зам. Директора главные: бухгалтер, специалист, эколог, специалист по видам деятельности, юрист, механик, инженер |  |
| 1 квалификационный уровень | 5255 |
| 2 квалификационный уровень (главный\* | 5355 |
| 3 квалификационный уровень ( филиалы, подразделения\*\*) | 5455 |

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

\*\* Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителей соответствующих подразделений.

**3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей медицинских и фармацевтических работников**

| Профессиональная квалификационная группа /  квалификационный уровень | Базовый должностной оклад  (рублей) |
| --- | --- |
|  |  |
| **3.2 Профессиональная квалификационная группа « Средний медицинский и фармацевтический персонал»** |  |
| 3.2.1. квалификационный уровень | 4300 |

**Приложение № 3**

**к Положению по оплате труда**

**работников МБУ«Благоустройство»,**

**утвержденное Постановлением**

**Администрации ГП «Борзинское»**

**от «24»января 2018 г.№ 25**

###### ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ

**И КОЛИЧЕСТВО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ДНЕЙ ОТПУСКА**

**ст.116-119 ТК РФ**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Количество дней |
| ***1. Ненормированный рабочий день*** |  |
| Главный бухгалтер | 3 |
| Начальник цеха | 3 |
| Механик | 3 |

**Приложение № 4**

**Приложение к размерам базовых окладов (должностных**

**окладов), по соответствующим**

**профессионально – квалификационным группам**

**работников муниципального учреждения**

**«Благоустройство» городского поселения**

**«Борзинское», к Положению по оплате труда**

**работников МБУ«Благоустройство»,**

**утвержденное Постановлением**

**Администрации ГП «Борзинское»**

**от «24»января 2018 г.№ 25**

**Перечень наименований профессий высококвалифицированных рабочих занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах**

1. Электрогазосварщик.
2. Машинист бульдозера.

**Примечания.**

1. К высококвалифицированным относятся рабочие, имеющие наивысший разряд по данным профессиям согласно Единому тарифно-квалифицированному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, соответствующие этому разряду.
2. Вопрос об установлении конкретному рабочему базового оклада, базовой ставки исходя из 9, 10 разрядов ЕТКС в соответствии с настоящим Перечнем решается администрацией организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Отмена оплаты труда по повышенным разрядам является изменением условий оплаты труда, о которых работники предупреждены не менее чем за два месяца.