**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**УРМАРСКОГО**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

02.07.2024 № 1052

 п. Урмары

**ЧÃВАШ РЕСПУБЛИКИН**

**ВÃРМАР МУНИЦИПАЛЛÃ ОКРУГÊН**

**АДМИНИСТРАЦИЙÊ**

**ЙЫШÃНУ**

02.07.2024 1052 №

Вâрмар поселокê



Об утверждении Положения по оплате труда работников Муниципального казенного Учреждения «Центр хозяйственного обеспечения» Урмарского муниципального округа Чувашской Республики

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 22.04.2021г. № 151 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики», занятых в сфере обеспечения деятельности государственных органов Чувашской Республики, администрация Урмарского муниципального округа Чувашской Республики п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Положение по оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного обеспечения» Урмарского муниципального округа Чувашской Республики, обслуживающего органы местного самоуправления, муниципальные бюджетные и автономные учреждения Урмарского муниципального округа Чувашской Республики.

2. Признать утратившим силу:

постановление от 02.02.2023 № 138 «Об утверждении Положения по оплате труда работников Муниципального казенного Учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» Урмарского муниципального округа Чувашской Республики.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на отдел организационно-контрольной и кадровой работы администрации Урмарского муниципального округа Чувашской Республики и финансовый отдел администрации Урмарского муниципального округа Чувашской Республики.

4. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2024 г.

Глава Урмарского

муниципального округа В.В. Шигильдеев

Кошельков Олег Михайлович

8(835-44) 2-16-10

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Урмарского муниципального округа

 Чувашской Республики

 от 02.07.2024 № 1052

# Положениеоб оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного обеспечения» Урмарского муниципального округа Чувашской Республики

# I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного обеспечения» Урмарского муниципального округа Чувашской Республики, обслуживающих органы местного самоуправления и муниципальные учреждения Урмарского муниципального округа Чувашской Республики (далее соответственно - Положение), устанавливает:

размеры окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного обеспечения» Урмарского муниципального округа Чувашской Республики (далее – учреждения) исходя из объема средств из бюджета Урмарского муниципального округа Чувашской Республики.

 1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с [трудовымзаконодательством](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/5), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, и иными нормативными правовыми актами администрации Урмарского муниципального округа Чувашской Республики, а также настоящим Положением.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

 1.4. Структура и штатное расписание учреждения в соответствии с уставом учреждения утверждается по согласованию главой Урмарского муниципального округа Чувашской Республики, осуществляющей функции и полномочия учредителя данного учреждения и включает в себя все должности работников учреждения. В штат работников учреждения могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

 1.5. Условия оплаты труда работника учреждения, включая размер оклада (должностного оклада) работника, виды и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Финансирование расходов на выплату премии осуществляется за счет средств бюджета Урмарского муниципального округа в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного обеспечения».

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже [минимального размера оплаты труда](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, начисляются работникам учреждения после доведения размера их заработной платы до [минимального размера оплаты труда](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0)**,** установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Оплата труда работников учреждения, 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 раздельно по каждой из должностей.

# II. Порядок и условия оплаты труда

# 2.1. Основные условия оплаты труда

 2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов) (далее - должностной оклад), повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

 2.1.2.Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [профессиональным квалификационным группам](http://internet.garant.ru/document/redirect/193459/1000) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным [приказом](http://internet.garant.ru/document/redirect/193459/0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый должностной оклад, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень | инспектор по кадрам | 4188 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий складом;должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" | 4650 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт |  6227 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6838 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 7501 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 8214 |
| 5 квалификационный уровень | главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских | 8997 |

 2.1.3.Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по [профессиональным квалификационным группам](http://internet.garant.ru/document/redirect/193507/1000) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным [приказом](http://internet.garant.ru/document/redirect/193507/0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый должностной оклад, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | лифтер, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий | 3811 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с [Единым тарифно-квалификационным справочником](http://internet.garant.ru/document/redirect/108186/0) работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; | 4188 |
| профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с [Единым тарифно-квалификационным справочником](http://internet.garant.ru/document/redirect/108186/0) работ и профессий рабочих | 4650 |
| 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с [Единым тарифно-квалификационным справочником](http://internet.garant.ru/document/redirect/108186/0) работ и профессий рабочих; | 5296 |
| профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с [Единым тарифно-квалификационным справочником](http://internet.garant.ru/document/redirect/108186/0) работ и профессий рабочих | 5941 |

 2.1.4.Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Рекомендуемый должностной оклад, рублей |
| 1 | 2 |
| Начальник управления (службы) эксплуатации зданий | 8997 |
| Сметчик (экономисты-сметчики, инженеры-сметчики), специалист в сфере закупок | 8214 |
| Инженер по эксплуатации и снабжению, инженер по охране труда и экологии | 6838 |
| Инженер по безопасности движения | 6227 |
| Газоэлектросварщик (электрогазосварщик), маляр, машинист экскаватора, оператор пульта управления оборудованием общественных зданий, слесарь-сантехник, электрик, слесарь по ремонту автомобилей, столяр, станочник широкого профиля, токарь-расточник, шлифовщик, штукатур, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по обслуживанию электрических установок; электромеханик по средствам автоматики и приборам технологического оборудования | 5296 |
| Аккумуляторщик, старший инспектор бюро пропусков, рихтовщик кузова, старший диспетчер | 4650 |

 2.1.5. Размеры должностных окладов повышаются на коэффициент в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия должности служащего или работы по профессии рабочего.

Решение об установлении повышающего коэффициента по квалификационному уровню к должностному окладу и его размера принимается руководителем учреждения по представлению руководителей структурных подразделений (заместителей начальника - главного бухгалтера) при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента работникам устанавливается в следующих размерах:

- водителям автомобилей, обслуживающих органы муниципального образования Чувашской Республики - до 3,2;

- водителям автомобилей, обслуживающего главу Урмарского муниципального округа - до 3,8;

- прочим работникам - до 3,3.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

# 2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со [статьей 147](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/147) Трудового кодекса Российской Федерации;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со [статьями 149-154](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/149) Трудового кодекса Российской Федерации.

 2.2.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается надбавка за вредные условия до 12 процентов к должностному окладу по конкретным рабочим местам только за время фактической занятости на этих местах.

 2.2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.4. Доплата за работу в ночное время осуществляется в соответствии с [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/5).

Размер доплаты составляет 40 процентов от должностного оклада, рассчитанного за час работы в ночное время с 22.00 ч. до 06.00 ч.

 2.2.5. Сверхурочная работа в соответствии со [статьей 152](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/152) Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

 2.2.6. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со [статьей 153](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/153) Трудового кодекса Российской Федерации.

 2.2.7. Оплата труда при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется в соответствии со [статьей 149](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/149) Трудового кодекса Российской Федерации.

 2.2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников учреждения без учета повышающих коэффициентов или в абсолютных размерах.

 2.2.9. При совмещении должностей, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника размер установленной выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

 2.2.10. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/5) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

 2.2.11. Размеры компенсационных выплат и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/5) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, конкретизируются в трудовых договорах работников.

# 2.3. Выплаты стимулирующего характера

 2.3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с рекомендуемыми размерами и условиями их осуществления, определенными настоящим Положением.

 2.3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей;

премии по итогам работы.

Размеры и условия установления соответствующих видов выплат стимулирующего характера приведены в [пунктах 2.3.3-2.3.](file:///O%3A%5C%D0%95%D0%9A%D0%90%D0%A2%D0%95%D0%A0%D0%98%D0%9D%D0%90%20%D0%9D%D0%98%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%90%D0%95%D0%92%D0%90%5C%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%D1%82%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5.docx#sub_233)7 настоящего подраздела.

 2.3.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в процентном отношении к должностному окладу с применением персонального коэффициента работника учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в профессиональной сфере, в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20 процентов

при выслуге лет от 15 лет - 30 процентов.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам учреждения осуществляется на основании решения комиссии по установлению стажа работы, состав и порядок деятельности которой определяются локальным нормативным актом учреждения.

Руководителю учреждения ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается распоряжением Администрации на основании решения комиссии по установлению стажа, образованной в Администрации.

Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, являются документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет.

 2.3.4. Ежемесячная надбавка за классность сотрудникам по должности водитель автомобиля устанавливается в следующих размерах по приказу руководителя учреждения:

водителям 1 класса - 25 процентов;

водителям 2 класса - 10 процентов.

Присвоение водителю 2-го класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е», или только «В», «С», «Д» с соответствующими подкатегориями, а водителю 1-го класса – «В», «С», «Д», «Е» с соответствующими подкатегориями.

 2.3.5. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премиальные разовые выплаты к государственным и профессиональным праздникам, за выполнение особо важных работ производятся в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников по фонду оплаты труда (согласно приложения №1 к настоящему положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного обеспечения» Урмарского муниципального округа Чувашской Республики).

На премирование работников учреждения при утверждении фонда заработной платы на соответствующий год предусматриваются средства в размере двух должностных окладов (50% должностного оклада в расчете на квартал) с учетом повышающего коэффициента, материальная помощь в размере двух должностных окладов без учета повышающего коэффициента.

Размеры премиальных выплат могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере, в кратном размере заработной платы, могут исчисляться исходя из фактически отработанного времени за премируемый период.

При определении размера премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за достижение показателей деятельности, за выполнение особо важных работ учитывается:

отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников бюджетного процесса;

полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг (своевременность расчетов и выплат, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, целевое и эффективное использование бюджетных средств);

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

отсутствие выявленных проверками нарушений по основной деятельности, фактов искажения отчетности, нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств;

участие в выполнении особо важных работ, мероприятий;

высокая исполнительская дисциплина и компетентность в принятии управленческих решений;

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

Премия не выплачивается, либо ее размер может снижаться в случаях:

применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

нарушения трудовой или производственной дисциплины;

нарушение правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;

невыполнение приказов и распоряжений, в том числе устных, руководства и других организационно-распорядительных документов;

прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, распитие спиртных напитков в рабочее время;

утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иное причинение ущерба виновными действиями работника.

Премия по итогам работы руководителю учреждения выплачивается в соответствии с [пунктом 3.](file:///O%3A%5C%D0%95%D0%9A%D0%90%D0%A2%D0%95%D0%A0%D0%98%D0%9D%D0%90%20%D0%9D%D0%98%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%90%D0%95%D0%92%D0%90%5C%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%D1%82%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5.docx#sub_38)6настоящего Положения.

 2.3.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в процентном отношении к должностному окладу, установленному с учетом повышающего коэффициента по квалификационному уровню, или в абсолютных размерах.

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах объема бюджетных ассигнований, в пределах утвержденных плановых назначений учреждению из местного бюджета Урмарского муниципального округа Чувашской Республики.

# III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

3.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе [типовой формы трудового договора](http://internet.garant.ru/document/redirect/70359584/1000) с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной [постановлением](http://internet.garant.ru/document/redirect/70359584/0) Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

 3.2. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

 3.3. Установление размера должностного оклада руководителя учреждения на календарный год осуществляется распоряжением Администрации.

 3.4. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения приказом руководителя учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](http://internet.garant.ru/document/redirect/12158040/1000) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [постановлением](http://internet.garant.ru/document/redirect/12158040/0)Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

 При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Администрация должна исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с [абзацем первым](file:///O%3A%5C%D0%95%D0%9A%D0%90%D0%A2%D0%95%D0%A0%D0%98%D0%9D%D0%90%20%D0%9D%D0%98%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%90%D0%95%D0%92%D0%90%5C%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%D1%82%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5.docx#sub_36) настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

 3.5. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [подразделом 2.3 раздела II](file:///O%3A%5C%D0%95%D0%9A%D0%90%D0%A2%D0%95%D0%A0%D0%98%D0%9D%D0%90%20%D0%9D%D0%98%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%90%D0%95%D0%92%D0%90%5C%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0%D1%82%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5.docx#sub_23) настоящего Положения, за исключением ежемесячной надбавки за классность водителям автомобилей.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются Администрацией, для заместителей руководителя - руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда.

 3.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера - премии по итогам работы с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

Порядок и условия установления и выплаты руководителю учреждения премиальных выплат по итогам работы, а также перечень показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя устанавливаются распоряжением Администрации.

# IV. Другие вопросы оплаты труда

 4.1. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание учреждения исходя из объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения. Структура и штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Администрацией.

 4.2. Экономия средств фонда оплаты труда работников учреждения направляется на премирование работников учреждения, оказание иных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором либо локальным нормативным актом учреждения.

 4.3. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам учреждения выплачивается материальная помощь в размере, равном двух кратному размеру должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

 4.4. Из средств фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь работникам учреждения и руководителю учреждения в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость платного лечения или приобретения дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов), и в иных случаях в размерах и на условиях, установленных коллективным договором и иным локальным нормативным актом учреждения, но не более одного должностного оклада работника без учета повышающих коэффициентов.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и о ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Руководителю учреждения на основании личного заявления два раза в год выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада, установленного на дату оказания материальной помощи, в соответствии с распоряжением Администрации.

Заместителям руководителя учреждения на основании личного заявления один раз в год выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада, установленного на дату оказания материальной помощи, в соответствии с приказом руководителя.

# V. Заключительные положения

 5.1. Увеличение (индексация) должностных окладов работников производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Администрации и Кабинета Министров Чувашской Республики.

 5.2. При увеличении (индексации) должностных окладов работников учреждения размеры должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Приложение № 1 к [положению](https://internet.garant.ru/#/document/74701854/entry/1000) об оплате труда
работников учреждения по осуществлению
стимулирующей выплаты
по премированию работников

1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премирование по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Премирование осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников по фонду оплаты труда.

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

2. Основными показателями премирования по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год являются:

качество работы, включая своевременную подготовка всех бухгалтерских документов для обслуживания муниципальных учреждений по перечислениям, своевременную подготовка всех первичных документов для балансов муниципальных учреждений;

отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующими органами;

своевременное и качественное рассмотрение обращений, заявлений граждан и представителей муниципальных учреждений;

высокая исполнительская дисциплина и компетентность в принятии управленческих решений:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3. Премирование работников по итогам работы за квартал производится за выполнение показателей премирования с учетом коэффициентов премирования, устанавливаемых приказом руководителя учреждения.

3.1. Премирование за квартал осуществляется за фактически отработанное время в соответствующем квартале каждого конкретного работника учреждения в следующем порядке:

за первый и второй месяцы квартала в размере 16,67 процента от должностного оклада;

за третий месяц квартала в пределах квартального премиального фонда с учетом образовавшейся экономии по фонду оплаты труда как умножение размера начисленной оплаты труда за фактически отработанное время в соответствующем квартале каждого конкретного работника (без учета премий, единовременных выплат, материальной помощи, оплаты отпусков и листов нетрудоспособности) на долю премии и на коэффициент премирования.

Доля премии исчисляется как отношение фонда премирования к начисленным за соответствующий расчетный период расходам по оплате труда (без учета премий, единовременных выплат, материальной помощи, оплаты отпусков и листов нетрудоспособности).

Расчет премии МКУ " Центра хозяйственного обеспечения" согласовывается с начальником финансового отдела администрации Урмарского муниципального округа.

Коэффициент премирования при работе без замечаний оценивается в 1,0 (один) балл.

Дни, когда работник находился в очередном отпуске, учебном отпуске, отсутствовал по болезни и другим причинам, к фактически отработанному времени не относятся.

3.2. По усмотрению руководителя учреждения премия отдельным работникам может быть повышена в пределах квартального фонда премирования. При этом могут быть учтены такие факторы, как проведение на высоком организационном уровне всей бухгалтерской работы и исполнение указаний руководителя, в том числе устные указания, другие положительные и значительные результаты работы.

 4. Выплата премий осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

 5. По усмотрению руководителя учреждения премия отдельным работникам может быть повышена в пределах квартального фонда премирования. При этом могут быть учтены такие факторы, как проведение на высоком организационном уровне работы и исполнение указаний руководителя, в том числе устные указания, другие положительные и значительные результаты работы.

 6. Коэффициент снижения оценки качества труда работников определяется согласно следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N№п/п | Наименование показателя снижения | Единица измерения | Коэффициент снижения |
| 11. | Объявление административного взыскания по приказу руководителя учреждения | За каждый случай | 0,1 |
| 22. | Несвоевременное выполнение поручения, приказа, распоряжения, указания руководителя, в том числе устных | За каждый случай | 0,05 |
| 33. | Несвоевременное предоставление отчетов, выполнение постановлений, распоряжений вышестоящих органов | За каждый случай | 0,05 |
| 44. | Неудовлетворительная подготовка документов для представления в вышестоящие органы | За каждый случай | 0,05 |
| 55. | Невыполнение плана работы | За каждый случай | 0,1 |
| 66. | Необеспечение сохранности материальных ценностей | За каждый случай | 0,2 |
| 77. | Неудовлетворительное состояние делопроизводства | За каждый случай | 0,05 |

8. Работникам, не обеспечившим выполнение условий премирования и допустившим упущения в работе, премия может быть снижена частично или не выплачена полностью по приказу руководителя учреждения.

При наличии замечаний и упущений в работе по выполнению показателей премирования коэффициент премирования за каждый случай может быть снижен на 0,1 балла. При внесении предложений о снижении коэффициента премирования ниже 1,0 к ним прилагаются письменные обоснования причин снижения коэффициента и подтверждающие их документы.

 9. На премирование работников учреждения при утверждении фонда заработной платы на соответствующий год предусматриваются средства в размере двух должностных окладов (50% должностного оклада в расчете на квартал) с учетом повышающего коэффициента, материальная помощь в размере двух должностных окладов без учета повышающего коэффициента.

Премия начисляется за фактически отработанное время (исключаются время за период отпуска, болезни, учебы) и выплачивается в следующем за отчетным периодом месяце.

Размер премии определяется исходя из доли премии, приходящийся на один рубль фактически начисленной заработной платы с учетом коэффициента за каждый месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Работникам, проработавшим неполный квартал в связи с поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, выплата премии производится за фактически отработанное в данном расчетном периоде время.

Вновь назначенному на должность специалисту премия выплачивается за фактически отработанное в данном периоде время. При увольнении работника по собственному желанию и не проработавшему полный квартал (месяц), премия не выплачивается.

Полное лишение или частичное снижение премии производится за тот период, в котором имели место упущения в работе. Если они были выявлены после выплаты премии, то снижение премии или ее лишение производится за тот период, в котором обнаружены упущения.

 10. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором и локальным нормативным актом.

Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов деятельности учреждения.

При премировании руководителя учреждения (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, за год) учитываются следующие показатели работы:

качественная организация работы учреждения, предусмотренной уставной деятельностью учреждения;

обеспечение условий работы специалистов.

Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании локально-нормативного акта учредителя.

Премия руководителю не начисляется за месяц, в котором имеют место следующие факты:

наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных функций и полномочий в отчетном периоде;

нанесение учреждению своими действиями (бездействием) материального ущерба;

выявление нарушений уставной деятельности;

наличие нарушений, выявленных по результатам проверок учреждения;

неисполнение в установленные сроки предписаний контрольно-надзорных органов, распоряжений, поручений учредителя;

нецелевое расходование бюджетных средств.

 11. Материальная помощь оказывается в размере до 2 (двух) должностных окладов без повышающего коэффициента при предоставлении очередного отпуска работнику независимо от оформления отпуска на 28 или на 14 календарных дня.

 12. Финансирование расходов на выплату премии осуществляется за счет средств бюджета Урмарского муниципального округа в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр хозяйственного обеспечения».