|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Чăваш Республикин**  **Сĕнтĕрвăрри муниципаллă**  **округĕн администрацийĕ**  **Й Ы Ш Ă Н У**  **№**  **Сĕнтĕрвăрри хули** | D:\мое\герб района\gerb.png | **Чувашская Республика**  **Администрация**  **Мариинско-Посадского**  **муниципального округа**  **П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**  **03.04.2025 № 685**  **г. Мариинский Посад** |

Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Мариинско-Посадского муниципального округа Чувашской Республики, занятых в сфере обеспечения деятельности администрации Мариинско-Посадского муниципального округа Чувашской Республики

В соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 22.04.2021 № 151 «Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере обеспечения деятельности государственных органов Чувашской Республики», постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 20.01.2025 №6 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики», администрация Мариинско-Посадского муниципального округа Чувашской Республики п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Типовое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Мариинско-Посадского муниципального округа Чувашской Республики, занятых в сфере обеспечения деятельности администрации Мариинско-Посадского муниципального округа Чувашской Республики (Приложение 1).
2. Настоящее постановление вступает в силу после его [официального опубликования](http://internet.garant.ru/document/redirect/403588603/0) в периодическом печатном издании «Посадский вестник».
3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Мариинско-Посадского

муниципального округа В.В. Петров

Приложение № 1

к постановлению администрации

Мариинско-Посадского муниципального округа Чувашской Республики

от 03.04.2025 года № 685

# Типовое положение

# об оплате труда работников муниципального учреждения

# Мариинско-Посадского муниципального округа Чувашской Республики,

# занятых в сфере обеспечения деятельности администрации

# Мариинско-Посадского муниципального округа Чувашской Республики

# I. Общие положения

1.1. Настоящее Типовое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Мариинско-Посадского муниципального округа Чувашской Республики, занятых в сфере обеспечения деятельности администрации Мариинско-Посадского муниципального округа Чувашской Республики (далее соответственно - Положение), разработано в соответствии с [Примерным](https://internet.garant.ru/document/redirect/17603968/0)положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере обеспечения деятельности государственных органов Чувашской Республики, утвержденным Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 22.04.2021 г. № 151 (с изменениями и дополнениями) и устанавливает общие принципы оплаты труда работников муниципальных учреждений Мариинско-Посадского муниципального округа Чувашской Республики (далее соответственно - учреждение, работник учреждения), занятых в сфере обеспечения деятельности администрации Мариинско-Посадского муниципального округа Чувашской Республики, (далее - Администрация).

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Мариинско-Посадского муниципального округа Чувашской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](https://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](https://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](https://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 должностных окладов, 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 профессиям рабочих, устанавливаются по [профессиональным квалификационным группам](https://internet.garant.ru/document/redirect/193507/1000) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным [приказом](https://internet.garant.ru/document/redirect/193507/0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 | Сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и территории | 4120 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Оператор котельной; | 4528 |
|  |  |
| 2 квалификационный уровень | Водитель автомобиля, | 5725 |
| профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с [Единым тарифно-квалификационным справочником](https://internet.garant.ru/document/redirect/108186/0) работ и профессий рабочих (выполнение особо важных и опасных работ) | 6423 |

2.1.3. Рекомендуемые должностные оклады работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Рекомендуемый должностной оклад, рублей |
|  |  |
| Инженер по безопасности движения | 6732 |
|  |  |

2.1.4. Размеры должностных окладов повышаются на коэффициент 1,8 по следующим должностям: водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и территории, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), оператор котельной.

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

Решение об установлении персонального коэффициента по квалификационному уровню к должностному окладу и его размера принимается руководителем учреждения.

Размер персонального коэффициента работникам устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер персонального коэффициента |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | до 3 |
| Уборщик служебных помещений | до 3 |
| Водитель автомобиля | до 4 |

Персональный повышающий коэффициент на должность руководителя и заместителей руководителя не распространяется.

# 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](https://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](https://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.

Установленные работнику в соответствии с [трудовым законодательством](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/5) повышенный размер оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

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](https://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/5).

Рекомендуемый размер доплаты составляет 40 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

2.2.5. Сверхурочная работа в соответствии со [статьей 152](https://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](https://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](https://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 с учетом 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](https://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](https://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, 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:

- выплата за интенсивность и высокие результаты, при условии осуществления достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения;

- ежемесячная надбавка за наличие государственных наград Российской Федерации и Чувашской Республики по основному профилю профессиональной деятельности и нагрудного знака (далее - ежемесячная надбавка за наличие государственных наград Российской Федерации и Чувашской Республики и нагрудного знака);

- ежемесячная надбавка за стаж;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

При определении размера стимулирующих выплат в процентном соотношении под окладом (должностным окладом) работника понимается оклад (должностной оклад) работника без учета повышающего коэффициента к минимальному окладу (должностному окладу).

Размеры и условия установления соответствующих видов выплат стимулирующего характера приведены в [пунктах 2.3.3-2.3.8](#sub_233) настоящего подраздела.

2.3.3. Работникам, имеющим государственные награды Российской Федерации и Чувашской Республики по основному профилю профессиональной деятельности и нагрудный знак «Почетный работник транспорта России», устанавливается ежемесячная надбавка за наличие государственных наград Российской Федерации и Чувашской Республики и нагрудного знака к должностным окладам в следующих рекомендуемых размерах:

государственная награда Российской Федерации - 20 процентов;

государственная награда Чувашской Республики - 20 процентов;

нагрудный знак «Почетный работник транспорта России» - 20 процентов.

При наличии у работника учреждения более одного основания для установления ежемесячной надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации и Чувашской Республики и нагрудного знака выплата надбавки осуществляется по одному из них.

2.3.4. Ежемесячная надбавка за стаж устанавливается в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения в следующих рекомендуемых размерах:

при общем трудовом стаже от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

при общем трудовом стаже от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при общем трудовом стаже от 10 до 15 лет - 20 процентов;

при общем трудовом стаже от 15 лет - 30 процентов.

Основанием для определения общего стажа работы является трудовая книжка сотрудника.

2.3.5. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения и выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Премии по итогам работы производятся как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения при премировании:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателей | Критерии оценки |
| Выполнение плановых заданий по оказанию услуг в рамках выполнения муниципального задания учреждения | процент выполнения плановых заданий |
| Достижение плановых и нормативных показателей работы | процент достижения показателей работы |
| Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности, других сведений | наличие (отсутствие) несвоевременно представленных отчетов, статистической отчетности, других сведений |

Размер премии снижается 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.](#sub_38)**7** настоящего Положения.

Премии по итогам работы производятся по решению руководителя учреждения за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий год. Размер премии по итогам работы максимальными размерами не ограничивается.

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

2.3.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Мариинско-Посадского муниципального округа Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

# III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

3.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

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

3.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключенным между Администрацией и руководителем учреждения, в зависимости от сложности труда.

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

3.5. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения приказом руководителя учреждения.

3.6. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [подразделом 2.3 раздела II](#sub_23) настоящего Положения.

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

3.7. 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 исходя из объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения. Структура и штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения, по согласованию с главой Мариинско-Посадского муниципального округа.

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

4.3. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам учреждения и руководителю, и заместителю руководителя учреждения один раз в год выплачивается единовременная выплата в размере одного должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

4.4. Работникам оказывается материальная помощь в размере 2 должностных окладов в год на основании письменного заявления работника по приказу руководителя.

Руководителю учреждения материальная помощь в размере двух должностных окладов в год выплачивается на основании распоряжения главы Мариинско-Посадского муниципального округа.

Заместителям руководителя материальная помощь в размере двух должностных окладов в год выплачивается на основании письменного заявления по приказу руководителя.

4.5. Из средств фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может оказываться дополнительная материальная помощь на основании личного заявления работника в следующих случаях:

в связи с юбилейной датой работника (50, 55, 60, 65 лет) по усмотрению руководителя;

в связи с рождением ребенка;

при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража, длительная нетрудоспособность работника и др.), требующих значительных затрат денежных средств, подтвержденных соответствующими документами;

смерти близких родственников, подтвержденной соответствующими документами.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи.

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

Дополнительная материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании распоряжения Администрации Мариинско-Посадского муниципального округа.

4.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг (выполняемых работ), Учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других лиц на условиях срочного трудового договора и договора гражданско-правового характера в пределах средств фонда оплаты труда работников Учреждения.

# 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 Кабинета Министров Чувашской Республики.

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