



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ МАЛОПУРГИНСКИЙ РАЙОН
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»

УДМУРТ ЭЛЬКУНЫСЬ ПИЧИ ПУРГА ЁРОСЛЭН КИВАЛТЭТЭЗ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От «29» декабря 2022 года

№ 1627

с. Малая Пурга

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений и единая дежурно-диспетчерская служба муниципального образования «Малопургинский район»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных, казенных учреждений Удмуртской Республики» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Удмуртской Республики от 17 ноября 2014 года № 443 «Об утверждении положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики – центров по комплексному обслуживанию отдельных учреждений» (с изменениями и дополнениями), Уставом муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений и единая дежурно-диспетчерская служба муниципального образования «Малопургинский район», Администрация муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений и единая дежурно-диспетчерская служба муниципального образования «Малопургинский район».

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 декабря 2022 года.

3. Постановление Администрации муниципального образования «Малопургинский район» от 23 декабря 2019 года № 1445 (в редакции постановлений Администрации муниципального образования «Малопургинский район» от 02 марта 2020 года № 191, от 18 марта 2020 года

№ 242, от 09 ноября 2020 года № 978, от 29 марта 2021 года № 295) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений и единая дежурно-диспетчерская служба муниципального образования «Малопургинский район» признать утратившим силу.

4. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Малопургинского района.

Глава Малопургинского района



С.В. Юрин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
муниципального образования
«Муниципальный округ
Малопургинский район
Удмуртской Республики»
от 29 декабря 2022 года № 1627

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ПО КОМПЛЕКСНОМУ
ОБСЛУЖИВАНИЮ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ЕДИНАЯ ДЕЖУРНО-
ДИСПЕТЧЕРСКАЯ СЛУЖБА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МАЛОПУРГИНСКИЙ РАЙОН»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений и единая дежурно-диспетчерская служба муниципального образования «Малопургинский район» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики» (с изменениями и дополнениями);

постановлением Правительства Удмуртской Республики от 17 ноября 2014 года № 443 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики – центров по комплексному обслуживанию отдельных учреждений» (с изменениями и дополнениями);

иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

2. Положение разработано в целях установления системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений и единая дежурно-диспетчерская служба муниципального образования «Малопургинский район» (далее соответственно - работники, учреждение).

3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов) работников;

2) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 (далее - перечень выплат компенсационного характера);

3) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 (далее - перечень выплат стимулирующего характера), за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

5) другие вопросы оплаты труда, предусмотренные законодательством.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается учредителем.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели бюджетом муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» на соответствующий финансовый год и плановый период, а также средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, а также работников органов местного самоуправления муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, органов местного самоуправления муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики», осуществляющих функции и полномочия учредителей подведомственных учреждений, в отношении учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, законами Удмуртской Республики, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на органы местного самоуправления муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики», осуществляющие функции и полномочия учредителей подведомственных учреждений, а также обеспечивающих деятельность указанных органов местного самоуправления муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется в соответствии с пунктом 2.2 Положения об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики, утвержденного постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников, осуществляющих функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений, определяется в соответствии с пунктом 2.2 Положения об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики, утвержденного постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

8. Размеры должностных окладов работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6974
2 квалификационный уровень	6985
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	7031
2 квалификационный уровень	7089
3 квалификационный уровень	7659
4 квалификационный уровень	8135
5 квалификационный уровень	8309
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	7031
2 квалификационный уровень	7206
3 квалификационный уровень	8077
4 квалификационный уровень	8367
5 квалификационный уровень	8426
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	8542
2 квалификационный уровень	8890
3 квалификационный уровень	9182

9. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются решением руководителя учреждения в следующих размерах согласно приложению 1 к настоящему Положению.

10. Размеры окладов общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа	Оклад, рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6974
2 квалификационный уровень	7003
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	7031
2 квалификационный уровень	7060
3 квалификационный уровень	7089
4 квалификационный уровень	8066

При выполнении важных (особо важных), ответственных (особо ответственных) работ (перевозка участников профессиональных и любительских художественных коллективов и специалистов автобусами и автоклубами, оборудованными специальными техническими средствами, для культурного обслуживания населения) рабочими, профессии которых предусмотрены 1-3 квалификационными уровнями профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», оплата

труда осуществляется исходя из окладов, соответствующих 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Оплата труда указанных рабочих, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, может носить как постоянный, так и временный характер.

Решение по установлению оклада указанным рабочим, выполняющим важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, принимается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

2. Выплаты компенсационного характера

11. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

выплата по районному коэффициенту.

12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата в размере 4 процентов оклада (должностного оклада), в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

13. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ в пределах фонда оплаты труда.

Установить контролерам контрольно-пропускного пункта режим рабочего времени в виде рабочей недели по скользящему графику «сутки через трое». Время начала и окончания работы с 8.00 утра до 8.00 утра следующих суток. График работы составляется на один месяц и доводится до сведения работников. В исключительных случаях, вызванных служебной необходимостью, допускается изменение графика сменности в течение учетного периода. Ввести суммированный учет рабочего времени, с продолжительностью учетного периода – один месяц. Сверхурочным считается время, проработанное за пределами установленной продолжительности рабочего времени в учетном периоде (свыше месячной нормы).

При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа компенсируется по общим установленным законодательством нормам. При этом не менее чем в 1,5 размере оплачивается то количество сверхурочных часов, которое не превышает в среднем двух

часов за каждый рабочий день в учетном периоде по календарю 5-дневной рабочей недели. Остальные сверхурочные часы оплачиваются не менее чем в двойном размере.

Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится следующим образом:

а) если работа в выходной или нерабочий праздничный день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени – в одинарном размере;

б) если работа в нерабочий праздничный день осуществлялась сверх месячной нормы рабочего времени – в двойном размере.

Оплата за один час сверхурочной работы определяется исходя из общего начисления заработной платы (без учета доплаты до МРОТ и ночных) и нормы рабочего времени в данном месяце.

За работу в ночное время работнику производится оплата в повышенном размере. За каждый час работы в ночное время в размере 20% оклада. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов утра.

14. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Выплаты стимулирующего характера

16. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

17. Работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы - до 100% должностного оклада;

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ - до 100% должностного оклада;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

18. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы предполагает поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение им своих должностных обязанностей, выполнение поставленных задач.

При установлении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- интенсивность, напряженность и трудоемкость работы;

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

- участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения.

Конкретные размеры надбавки устанавливаются руководителем учреждения по итогам работы за месяц в пределах фонда оплаты труда.

19. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за своевременность, полноту и качество выполняемых обязанностей.

При установлении ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ учитываются следующие критерии оценки результатов труда:

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- своевременность, оперативность и качество выполнения должностных обязанностей в соответствии с планом работы и установленными сроками;
- оперативность исполнения приказов и указаний руководителя.

Конкретные размеры надбавки устанавливаются руководителем учреждения по итогам работы за месяц в пределах фонда оплаты труда.

20. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам дифференцированно в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Таблица 3

При стаже работы	Проценты
от 3 до 8 лет	10%
от 8 до 13 лет	15%
от 13 до 18 лет	20%
от 18 до 23 лет	25%
от 23 лет	30%

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет производится в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

21. Порядок и условия премиальных выплат по итогам работы определяются подразделом 5 раздела II настоящего Положения.

22. Работникам, занимающим общепрофессиональные профессии рабочих, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за особый режим работы - до 160% должностного оклада;

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы - до 100% должностного оклада;

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ - до 100% должностного оклада;

ежемесячная надбавка водителям за классность (1 и 2 класс) - 25% и 10% должностного оклада соответственно;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

23. Ежемесячная надбавка за особый режим работы устанавливается водителям автомобилей за выполнение в режиме ненормированного рабочего дня сложных и важных работ, организацию работ по доставке корреспонденции.

Конкретные размеры надбавки устанавливаются руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

24. Условия выплаты ежемесячной надбавки водителям автомобилей за классность, а также порядок и условия присвоения классности устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с порядком и условиями присвоения классности, определенными постановлением Правительства Удмуртской Республики № 44 от 21.02.2011 г.

25. Порядок и условия премиальных выплат по итогам работы определяются подразделом 5 раздела II настоящего Положения.

26. Работникам устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

27. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается работникам при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности при наличии:

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», почетного звания Удмуртской Республики, начинающегося со слова «Заслуженный», - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителем учреждения со дня присвоения почетного звания на основании документа о его присвоении. При наличии у работника двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется по одному из оснований по выбору работника.

28. Выплаты стимулирующего характера уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

29. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии, а также за счет средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя

30. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

31. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (далее - группы по оплате труда), в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению в следующих размерах:

Таблица 4

Наименование должности	Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад, рублей
Директор (заведующий)	I	11353
	II	9786
	III	8855
	IV	8229

32. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты руководителям учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплата по районному коэффициенту.

33. Руководителю учреждения, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, устанавливается доплата в размере не менее 4 процентов должностного оклада.

34. Выплаты руководителю учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

35. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

36. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

37. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы - до 200% должностного оклада;

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ - до 100% должностного оклада;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

38. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение им должностных обязанностей.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается учредителем по итогам работы за месяц за счет экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, производится на основании распоряжения учредителя.

39. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается за своевременность, полноту и качество выполняемых обязанностей.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ устанавливается учредителем по итогам работы за месяц за счет экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, производится на основании распоряжения учредителя.

40. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения в размерах, предусмотренных пунктом 20 настоящего Положения.

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет руководителю учреждения производится в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет руководителю учреждения, определяется комиссией по исчислению трудового стажа Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики», работникам учреждения комиссией по исчислению трудового стажа учреждения.

Назначение ежемесячной надбавки руководителю учреждения за выслугу лет и изменение ее размера со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет, производится на основании распоряжения учредителя, работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения.

41. Порядок и условия премиальных выплат по итогам работы руководителю учреждения определяются подразделом 5 раздела II настоящего Положения.

42. Руководителю учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату коллективного труда, а также поощрение за выполненную работу.

43. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается к должностному окладу руководителя учреждения, установленному в соответствии с группой по оплате труда руководителей, при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности при наличии:

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», почетного звания Удмуртской Республики, начинающегося со слова «Заслуженный», - в размере 10 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается с момента присвоения почетного звания в соответствии с документом о его присвоении. При наличии у руководителя учреждения двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется только по одному из оснований по выбору руководителя учреждения.

44. Выплаты стимулирующего характера (кроме надбавок за почетное звание, за наличие ученой степени) уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

45. Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения, а также получения им выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

46. Зарплата заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры которых устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением.

47. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения и составляет 10218 рублей.

48. С учетом условий труда заместителю руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и порядке, установленных пунктами 32 - 36 подраздела 4 настоящего Положения.

49. Порядок, условия, критерии и размеры установления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения определяются в соответствии с пунктами 37 - 44 подраздела 4, подразделом 5 раздела II настоящего Положения.

50. Условия оплаты труда заместителю руководителя учреждения устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы заместителя руководителя учреждения, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5. Порядок и условия выплаты премии по итогам работы

51. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- ежемесячные премиальные выплаты - до 25% должностного оклада;
- единовременное премирование.

52. Работникам учреждения устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты в размере до 25 процентов должностного оклада при успешном и добросовестном

исполнении трудовых обязанностей, выполнении в полном объеме показателей эффективной деятельности учреждения.

При определении размера ежемесячной премиальной выплаты учитывается выполнение следующих критериев:

- оперативное и качественное исполнение должностных обязанностей;
- высокий уровень трудовой дисциплины, в том числе своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений руководителя;
- соблюдение установленного порядка и сроков выполнения должностных обязанностей;
- результативность в работе.

Выплата ежемесячных премиальных выплат производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности, на основании приказа руководителя учреждения. Руководителю учреждения ежемесячная премия устанавливается по распоряжению учредителя.

Премия по результатам работы за месяц снижается в следующих случаях:

- нарушение дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка – размер премии составляет 10%;
- неисполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией – размер премии составляет от 10 до 15%;
- невыполнение приказов и указаний руководства – размер премии составляет от 10% до 15%;
- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей – размер премии составляет от 10% до 15%;
- некачественное выполнение заданий – размер премии составляет от 15% до 20%.

53. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

54. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии за безупречную эффективную работу при экономии фонда оплаты труда

а) при награждении:

- наградами Российской Федерации – 2000 руб.;
- Почетной грамотой Удмуртской Республики – 2000 руб.;
- Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики – 1500 руб.;
- Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики – 1500 руб.;
- Благодарностью Главы Удмуртской Республики – 1000 руб.;
- наградами министерств и ведомств Удмуртской Республики – 1200 руб.;
- Почетной грамотой Малопургинского района – 1000 руб.;

б) при объявлении Благодарности Главы Малопургинского района - 500 руб.;

в) при занесении в Книгу Почета Малопургинского района и на Доску почета Малопургинского района – 1000 руб.;

г) при присвоении звания «Почетный гражданин Малопургинского района» - 1000 руб.;

д) в связи с юбилейными датами (55 лет у женщин, 60 лет у мужчин) в размере должностного оклада;

е) по итогам работы за год, в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также за успешные показатели в работе – в размере, определяемом руководителем учреждения (в отношении руководителя учреждения – учредителем).

III. Формирование фонда оплаты труда учреждения

55. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных Решением Совета депутатов муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» о бюджете муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» на соответствующий финансовый год, а также средств бюджетного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

56. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты работникам, выполняющим муниципальное задание, за счет средств бюджета муниципального образования «Муниципальный округ Малопургинский район Удмуртской Республики» (в расчете на год):

- 1) оклада (должностного оклада) - в размере 12 окладов (должностных окладов);
- 2) доплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, - в размере 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- 3) выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время), - в минимальном размере, установленном Правительством Российской Федерации;
- 4) ежемесячной надбавки за выслугу лет - в размере 2,5 оклада (должностного оклада);
- 5) премиальных выплат по итогам работы - в размере 3 окладов (должностных окладов);
- 6) ежемесячной надбавки за почетное звание - в размере фактических величин.

57. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения средства на оплату труда работникам, у которых настоящим Положением не обеспечивается минимальный размер оплаты труда, планируются исходя из величины минимального размера оплаты труда и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время, нерабочие праздничные дни).

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется с учетом районного коэффициента и положений пункта 57.

IV. Заключительные положения

58. Работникам учреждений оказывается материальная помощь за счет средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, в размере не более одного должностного оклада. В случаях, связанных с угрозой жизни и здоровью работника, смерти близких родственников, стихийных бедствий, хищения личного имущества и в иных аналогичных случаях материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов.

Выплата материальной помощи осуществляется в течение календарного года:

работникам учреждения, в том числе заместителю руководителя учреждения, - по их заявлению на основании приказа руководителя учреждения;

руководителю учреждения - по его заявлению на основании распоряжения учредителя.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
МБУ «Центр по комплексному обслуживанию
муниципальных учреждений
и единая дежурно-диспетчерская служба
муниципального образования
«Малопургинский район»

Должностные оклады работников учреждений, не отнесенных к профессиональным
квалификационным группам

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	7020
Специалист по охране труда II категории	7206
Специалист по охране труда I категории	8077

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
МБУ «Центр по комплексному обслуживанию
муниципальных учреждений
и единая дежурно-диспетчерская служба
муниципального образования
«Малопургинский район»

Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включается время работы в организациях всех форм собственности по должностям (профессиям), специализация которых соответствует специализации должности (профессии), занимаемой в муниципальном бюджетном учреждении «Центр по комплексному обслуживанию муниципальных учреждений и единая дежурно-диспетчерская служба муниципального образования «Малопургинский район».

2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется к окладу (должностному окладу) работникам по основной работе и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном или дополнительном оплачиваемом отпуске, временной нетрудоспособности, в период исполнения государственных обязанностей, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в образовательной организации и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, выплата надбавки в новом размере производится после окончания указанных событий.

4. Общий стаж работы, дающий право на назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет, определяется на основании трудовой книжки работника и (или) сведений о трудовой деятельности.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по установлению трудового стажа, дающего право на назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет.

Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера ежемесячной надбавки за выслугу лет возлагается на кадровую службу учреждения.

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
МБУ «Центр по комплексному обслуживанию
муниципальных учреждений
и единая дежурно-диспетчерская служба
муниципального образования
«Малопургинский район»

Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей устанавливается при создании учреждения, а также в случае изменения показателей учреждения путем определения суммы баллов согласно таблицам настоящего приложения.

Таблица 1

Группы по оплате труда руководителей	Сумма баллов
I	Свыше 100
II	От 80 до 99
III	От 61 до 79
IV	До 60

Таблица 2

№ п/п	Объемные показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество объектов обслуживания	За 1 объект	1
2	Количество работающих, человек	За 1 работающего	0,45