Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере транспортного и хозяйственного обслуживания органов местного самоуправления города Чебоксары

Руководствуясь Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлениями Кабинета Министров Чувашской Республики от 11 октября 2017 года № 412 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере транспортного обслуживания органов государственной власти Чувашской Республики», от 25 ноября 2013 года № 461 «Об оплате труда работников государственных органов Чувашской Республики, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» администрация города Чебоксары п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере транспортного и хозяйственного обслуживания органов местного самоуправления города Чебоксары.

2. Установить, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета города Чебоксары, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Пункт 11 приложения № 4 к постановлению администрации города Чебоксары от 31.05.2013 № 1729 «Об утверждении Положений об оплате труда работников отдельных муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Чебоксары» признать утратившим силу.

4. Управлению информации, общественных связей и молодежной политики администрации города Чебоксары опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Чебоксары – руководителя аппарата А.Ю. Маклыгина.

Глава администрации города Чебоксары А.О. Ладыков

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

города Чебоксары

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере транспортного и хозяйственного обслуживания органов местного самоуправления города Чебоксары**

**I. Общие положения**

1.1. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере транспортного и хозяйственного обслуживания органов местного самоуправления города Чебоксары (далее - работники учреждения), за счет средств бюджета города Чебоксары и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Чувашской Республики, муниципальными правовыми актами города Чебоксары, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](http://internet.garant.ru/#/document/10180093/entry/0), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), ниже [минимального размера оплаты труда](http://internet.garant.ru/#/document/10180093/entry/0), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то им устанавливается персональный повышающий коэффициент, обеспечивающий оплату труда работников учреждений не ниже установленного минимального размера оплаты труда. Применение данного коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

1.4. Оплата труда работников учреждений, 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.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. К основному персоналу учреждений относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

К вспомогательному персоналу учреждений относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждений относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих города Чебоксары, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы города Чебоксары, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в органах местного самоуправления города Чебоксары, осуществляющих функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений (далее - муниципальные служащие и работники органа местного самоуправления).

Указанное в [абзаце](http://internet.garant.ru/#/document/26689474/entry/1103) первом настоящего пункта условие применяется в отношении муниципальных учреждений, осуществляющих исполнение функций органов местного самоуправления, наделенных в случаях, предусмотренных законами Российской Федерации, законами Чувашской Республики, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на органы местного самоуправления города Чебоксары, осуществляющие функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений, а также обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления города Чебоксары, осуществляющих функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников органа местного самоуправления определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников органа местного самоуправления на установленную численность муниципальных служащих и работников органа местного самоуправления и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году), доводится органом местного самоуправления города Чебоксары, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального учреждения, до руководителя муниципального учреждения, указанного в [абзаце](http://internet.garant.ru/#/document/26689474/entry/1104) втором настоящего пункта.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников органа местного самоуправления, указанного в [абзаце](http://internet.garant.ru/#/document/26689474/entry/1104) втором настоящего пункта, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников органа местного самоуправления на численность органа местного самоуправления в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

**II. Основные условия оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностных окладов, повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. 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.

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении по должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер, документовед, инженер, инженер по ремонту, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), юрисконсульт, специалист, специалист по кадрам, экономист | 4315 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» (ведущий специалист) | 4691 |
| 5 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный» (главный специалист, заместитель главного бухгалтера) | 5066 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела | 6004 |

2.4. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей |
| Заведующий сектором | 5724 |

2.5. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень  | сторож (вахтер), дворник, контролер контрольно-пропускного пункта, уборщик служебных помещений | 3499 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень  | Водитель автомобиля  | 3844 |
| 2 квалификационный уровень  | Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  | 3844 |

2.6. 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 размере принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Коэффициент может быть установлен на определенный период времени. Размер повышающего коэффициента устанавливается до 3,3.

2.7. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются по приказу руководителя учреждения в пределах субсидии, поступающей в установленном порядке из бюджета города Чебоксары, и средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

**III. Компенсационные выплаты**

3.1. 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/12125268/entry/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/12125268/entry/149) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается выплата 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](http://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/5) размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Работа в выходной или [нерабочий праздничный день](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_330790/98ef2900507766e70ff29c0b9d8e2353ea80a1cf/#dst102376) оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.3. 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.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер доплаты - 40 процентов части оклада за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Сверхурочная работа в соответствии со [статьей 152](http://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/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.

3.6. Компенсационные выплаты устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах без учета повышающих коэффициентов.

3.7. Размеры компенсационных выплат и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с [трудовым законодательством](http://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/5) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, конкретизируются в трудовых договорах работников. Выплаты компенсационного характера могут быть пересмотрены работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

**IV. Стимулирующие выплаты**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, положением о премировании, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с рекомендуемыми размерами и условиями их осуществления, определенными настоящим Положением, и формируются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 11 октября 2017 г. № 412 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере транспортного обслуживания органов государственной власти Чувашской Республики», постановлением администрации города Чебоксары от 23.12.2013 № 4317 «Об условиях оплаты труда работников органов местного самоуправления города Чебоксары, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» (с изменениями, внесенными постановлениями администрации города Чебоксары от 08.09.2016 № 2417, от 20.02.2017 № 449).

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за наличие почетных званий и нагрудных знаков;

выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении;

ежемесячная надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных заданий.

4.3. Работникам, имеющим почетные звания и нагрудный знак Министерства транспорта Российской Федерации, устанавливается стимулирующая надбавка к должностным окладам в следующих рекомендуемых размерах:

почетное звание «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации» – 20 процентов;

почетное звание «Заслуженный работник транспорта Чувашской Республики» – 20 процентов;

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

Стимулирующая надбавка работникам, имеющим несколько почетных званий, устанавливается по одному из них.

4.4. Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается работникам из числа специалистов и служащих в зависимости от общего времени работы в данном муниципальном учреждении в следующих рекомендуемых размерах:

при стаже работы от 3 до 10 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 10 процентов;

при стаже работы от 15 до 20 лет – 15 процентов;

при стаже работы от 20 лет и выше – 20 процентов.

4.5. Ежемесячная надбавка за классность водителям автомобиля устанавливается в следующих рекомендуемых размерах:

водителям 1 класса – 25 процентов;

водителям 2 класса – 10 процентов.

4.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

При назначении учитывается:

высокая производительность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

интенсивность и напряженность работы, связанные со срочностью и большим разнообразием предоставляемой информации.

Решение о введении и установлении размера повышающего коэффициента к окладу за интенсивность труда принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу за интенсивность труда может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер повышающего коэффициента к окладу за интенсивность труда:

водителям автомобиля – в пределах 3,8;

контролерам контрольно-пропускного пункта – в пределах 2,5 оклада;

другим работникам – в пределах 0,5.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах субсидии, поступающей в установленном порядке учреждению из бюджета города Чебоксары, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.9. Премирование работников учреждения по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения за счет субсидии, выделенной на оплату труда работников, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Размер премии по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных заданий максимальными размерами не ограничивается.

4.10. Премия не выплачивается либо ее размер снижается в случаях:

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

нарушения техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда, производственной санитарии;

нарушения трудовой или производственной дисциплины;

невыполнения приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов;

прогула, появления на работе в нетрезвом состоянии, распития спиртных напитков в рабочее время;

утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу или иного причинения ущерба виновными действиями работника.

**V. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей, главного бухгалтера**

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключенным между администрацией города Чебоксары в лице главы администрации и руководителем учреждения, в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) определяется распоряжением администрации города Чебоксары в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) определяется распоряжением администрации города Чебоксары в кратности до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](http://internet.garant.ru/#/document/12158040/entry/1000) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [постановлением](http://internet.garant.ru/#/document/12158040/entry/0) Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.6. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III, IV настоящего Положения.

5.7. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.8. Премия руководителю учреждения выплачивается по результатам выполнения основных показателей деятельности учреждения. Коэффициент премирования руководителя учреждения утверждается заместителем главы администрации города Чебоксары согласно форме в соответствии с [таблицей 1](#sub_1101) приложения к примерному положению.

Снижение размера премии руководителю учреждения производится по основаниям, указанным в [таблице 2](#sub_1102) приложения к примерному положению.

**VI. Иные выплаты**

6.1. Работникам учреждения могут производиться другие выплаты (материальная помощь, единовременные выплаты к отпуску, единовременные поощрения), не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности, при наличии средств.

6.2. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения за безупречную и эффективную работу выплачивается единовременное поощрение в случаях:

награждения Почетной грамотой органа местного самоуправления города Чебоксары – в размере одного должностного оклада;

присвоения почетного звания, награждения орденами, медалями, ведомственными наградами, Почетной грамотой Чувашской Республики – в размере одного должностного оклада;

при продолжительности работы в учреждении (15, 20, 25, 30, 35 лет) – в размере до трех должностных окладов;

за особый личный вклад работника учреждения в обеспечение выполнения задач, возложенных на учреждение, – в размере одного должностного оклада;

в связи с государственными и республиканскими праздниками, также с профессиональными праздниками, связанными с деятельностью учреждения, – в размере одного должностного оклада;

в связи с выходом на пенсию (при наличии стажа работы в данном учреждении 15 лет и более) – в размере до пяти должностных окладов.

6.3. Единовременная выплата к отпуску в размере двух окладов производится работнику учреждения по его заявлению одновременно с выплатами за период отпуска. В случаях использования работником учреждения отпуска по частям выплата производится по заявлению работника учреждения при использовании части отпуска не менее 14 календарных дней.

6.4. Право на получение единовременной выплаты к отпуску за первый год работы у работника учреждения возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

6.5. Единовременная выплата производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения.

6.6. Единовременная выплата к отпуску предоставляется работнику учреждения в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени, в случаях:

предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, если работник учреждения принят на работу не с начала календарного года;

предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением работника из учреждения.

6.7. Единовременная выплата к отпуску включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

6.8. Работникам учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада, установленного на дату оказания материальной помощи. При наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена дополнительная материальная помощь.

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику учреждения единовременной материальной помощи является заявление работника на имя директора учреждения.

6.9. В пределах фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере до двух окладов на основании личного заявления работника в следующих случаях:

к юбилейным датам в связи с 50-, 55-, 60-, 65-летием;

свадьбы работника;

при рождении ребенка у работника;

в связи с потерей близких родственников (супругов, родителей и детей (в т. ч. усыновленных);

в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника: супругам, родителям и детям (в т. ч. усыновленным);

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

особой нуждаемости в лечении и восстановления здоровья в связи с увечьем, заболеванием, несчастным случаем, на поддержание здоровья в связи с длительной нетрудоспособностью (при предоставлении соответствующих медицинских справок и других подтверждающих документов).

6.10. Выплаты, предусмотренные настоящим разделом Положения, устанавливаются руководителю учреждения в соответствии с трудовым договором, распоряжением главы администрации города Чебоксары, остальным работникам - приказом руководителя учреждения.

6.11. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работникам дополнительных выплат является их заявление на имя руководителя учреждения с приложением подтверждающих документов, а в случае смерти работника – заявление одного из членов семьи.

**VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с заместителем главы администрации города Чебоксары, курирующим учреждение.

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

7.2. 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 субсидии на финансовое выполнение муниципального задания, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.3. Увеличение (индексация) должностных окладов работников производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов администрации города Чебоксары.

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

7.4. Экономия средств фонда оплаты труда работников учреждения, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной и материальной помощи в соответствии локальными нормативными актами учреждения.

**VIII. Формирование фонда оплаты труда**

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Чебоксары и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Составляющие фонда оплаты труда  | Количество должностных окладов, предусматриваемых при формировании фонда оплаты труда (в год) |
| 1. Руководящий персонал
 |
| 1 | Должностной оклад | 12 |
| 2 | Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь | 3 |
| 3 | Премиальные выплаты | 2 |
|  | Итого:  | **17** |
| 1. Служащие
 |
| 1 | Должностной оклад | 12 |
| 2 | Повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню | 37 |
| 3 | Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе | 6 |
| 4 | Надбавка за стаж работы | 1 |
| 5 | Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь | 3 |
| 6 | Премиальные выплаты | 2 |
|  | Итого:  | **61** |
| 1. «Рабочие» (водители)
 |
| 1 | Должностной оклад | 12 |
| 2 | Повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню | 25,2 |
| 3 | Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе | 27,6 |
| 4 | Ежемесячная надбавка за классность | 3 |
| 5 | Премиальные выплаты | 1 |
| 6 | Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь | 3 |
|  | Итого:  | **71,8** |
| IV. «Рабочие» (контролеры КПП) |
| 1 | Должностной оклад | 12 |
| 2  | Повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню | 30 |
| 3 | Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе | 4 |
| 4 | Премиальные выплаты | 1 |
| 5 | Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь | 3 |
|  | Итого:  | **50** |
| V. «Рабочие» (остальные категории) |
| 1 | Должностной оклад | 12 |
| 2 | Повышающий коэффициент к окладу по квалификационному уровню | 12 |
| 3 | Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе | 3 |
| 4 | Премиальные выплаты | 1 |
| 5 | Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь | 3 |
|  | Итого:  | **31** |

**IX. Заключительные положения**

Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2020 года.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение

к [Примерному положению](#sub_1000) об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере транспортного и хозяйственного обслуживания органов местного самоуправления города Чебоксары

Таблица № 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ: |
|  | Заместитель главы администрации города  |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**Показатели
для определения размера премирования руководителя муниципального учреждения города Чебоксары, занятого в сфере транспортного и хозяйственного обслуживания органов местного самоуправления города Чебоксары
за \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ года**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Наименование показателей премирования | План на отчетный период | Факт за отчетный период | % выполнения | Размер премирования за выполнение показателей, % | Согласованныйразмер премии, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Итого: |  |  |  |  |  |

**Примечание:**

графы 1, 2, 3, 4, 5 заполняет учреждение

графы 6, 7 заполняет заместитель главы администрации города Чебоксары, координирующий (курирующий деятельность Учреждения)

Руководитель

Главный бухгалтер

По итогам работы размер премии руководителю составляет \_\_\_\_\_%.

Размер премии руководителю снижается на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_% от согласованного размера премии за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

"\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Таблица № 2

**Перечень
показателей снижения размера премии руководителя муниципального учреждения города Чебоксары, занятого в сфере транспортного и хозяйственного обслуживания органов местного самоуправления города Чебоксары
за \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Процент снижения | За отчетный период |
| 1 | Невыполнение, несоблюдение сроков исполнения постановлений, распоряжений и поручений органов местного самоуправления города Чебоксары, неисполнение поручений главы администрации города Чебоксары и его заместителей |  |  |  |  |
| - от 1 до 2 | 10 |  |  |
| - от 3 до 4 |  | 15 |  |
| - 5 и более |  |  | 20 |
| 2 | Выявленные нарушения, повлекшие применение мер дисциплинарного взыскания (замечания, выговор), а также нарушения, отраженные в актах контролирующих органов, повлекшие штрафные санкции за нарушение установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству оказываемых учреждением работ (услуг), а также правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования | 10 |  |
| 3 | Невыполнение установленного муниципального задания с учетом требований к объему и качеству их выполнения | 10 |  |
| 4 | Непринятие мер по сохранности или ненадлежащему использованию закрепленного имущества | 10 |  |
| 5 | Несвоевременное представление бухгалтерской или иной отчетности | 20 |  |
| 6 | Предоставление недостоверных отчетных сведений | 20 |  |
| 7 | Несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы | 10 |  |
|  | Итого | 90 | 95 | 100 |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_