



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ЙЫШĂНУ

03.06.2022 № 686

п. Урмары

03.06.2022 686 №

ВĀрмар поселокĕ

Об утверждении Положения по оплате труда работников Муниципального казенного Учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» Урмарского района Чувашской Республики

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

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

2. Согласовать структуру и штатное расписание Муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» Урмарского района Чувашской Республики в новой редакции.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Управление делами администрации Урмарского района Чувашской Республики и финансовый отдел администрации Урмарского района Чувашской Республики.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.06.2022г.

Глава администрации
Урмарского района

Д.Г. Иванов

Александров Владимир Васильевич
8(835-44) 2-14-16

Енькова Альбина Васильевна
8(835-44) 2-17-01

Михеев Юрий Николаевич
8(835-44) 2-16-10

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Урмарского района Чувашской Республики
от 03.06.2022 № 686

Положение
об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения
«Центр финансового и хозяйственного обеспечения» Урмарского
района Чувашской Республики

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» Урмарского района Чувашской Республики, обслуживающего органы местного самоуправления и муниципальные бюджетные и автономные учреждения Урмарского района Чувашской Республики (далее соответственно - Положение), разработано в целях регулирования оплаты труда работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, и иными нормативными правовыми актами администрации Урмарского района Чувашской Республики, а также настоящим Положением.

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

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

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, 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, 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, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

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

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

2.1.2. Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858).

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	3500
2 квалификационный уровень	заведующий складом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	3886
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт	5205
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5716

3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6270
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6866
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских	7521

2.1.3. Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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 "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	лифтер, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3185
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля;	3500
	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3886
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	4426
	профессии рабочих, по которым	4966

	предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
--	--	--

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

Наименование должности	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
1	2
Начальник управления (службы) эксплуатации зданий	7521
Сметчик (экономисты-сметчики, инженеры-сметчики), специалист в сфере закупок	6866
Инженер по эксплуатации и снабжению, инженер по охране труда и экологии	5716
Инженер по безопасности движения	5205
Газоэлектросварщик (электрогазосварщик), маляр, машинист экскаватора, оператор пульта управления оборудованием общественных зданий, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, столяр, станочник широкого профиля, токарь-расточник, шлифовщик, штукатур, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по обслуживанию электрических установок; электромеханик по средствам автоматизации и приборам технологического оборудования	4426
Аккумуляторщик, старший инспектор бюро пропусков, рихтовщик кузова, старший диспетчер	3886

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

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

Размер повышающего коэффициента работникам устанавливается в следующих размерах:

водителям автомобилей, обслуживающим органы муниципального образования Чувашской Республики - до 3,8;
прочим работникам - до 3,3.

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 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 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 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.

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

2.2.5. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.7. Оплата труда при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

2.2.10. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

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

2.3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за наличие государственных наград Российской Федерации и Чувашской Республики по основному профилю профессиональной деятельности и нагрудного знака "Почетный работник транспорта России" (далее - ежемесячная надбавка за

наличие государственных наград Российской Федерации и Чувашской Республики и нагрудного знака);

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей;
- премии по итогам работы.

Размеры и условия установления соответствующих видов выплат стимулирующего характера приведены в пунктах 2.3.3-2.3.8 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 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 выслугу лет устанавливается в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в профессиональной сфере, в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- при выслуге лет от 15 лет - 30 процентов.

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

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

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

2.3.5. Ежемесячная надбавка за классность водителям автомобиля устанавливается в следующих размерах по приказу руководителя учреждения:

- водителям 1 класса - 25 процентов;
- водителям 2 класса - 10 процентов.

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

2.3.6. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премияльные разовые выплаты к государственным и профессиональным праздникам и другим достижениям, за содействие достижению значений (уровней) показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти, за достижение показателей деятельности, за выполнение особо важных работ производятся в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников по фонду оплаты труда (согласно приложения №1 к настоящему положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» Урмарского района Чувашской Республики).

На премирование работников учреждения при утверждении фонда заработной платы на соответствующий год предусматриваются средства в размере двух должностных окла-

дов (50% должностного оклада в расчете на квартал) с учетом повышающего коэффициента, материальная помощь в размере двух должностных окладов без учета повышающего коэффициента.

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

При определении размера премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также за содействие достижению значений (уровней) показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти, за достижение показателей деятельности, за выполнение особо важных работ учитывается:

отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников бюджетного процесса;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

участие в выполнении особо важных работ, мероприятий;

высокая исполнительская дисциплина и компетентность в принятии управленческих решений;

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

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

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

нарушения трудовой или производственной дисциплины;

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

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

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

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

Премия по итогам работы руководителю учреждения выплачивается в соответствии с пунктом 3.8 настоящего Положения.

Премии по итогам работы производятся по решению руководителя учреждения по представлению руководителей структурных подразделений (заместителей начальника - главного бухгалтера) за счет бюджетных ассигнований на премиальные выплаты 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 бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке учреждению из местного бюджета Урмарского района Чувашской Республики.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

3.1. 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. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

3.3. 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 учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения приказом руководителя учреждения по согласованию с Администрацией.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения) определяется распоряжением Администрации в кратности от 1 до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения) определяется распоряжением Администрации в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Администрация должна исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

3.7. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подразделом 2.3 раздела II настоящего Положения, за исключением ежемесячной надбавки за классность водителям автомобилей.

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

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

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

IV. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании распоряжения Администрации.

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 за счет средств.

V. Заключительные положения

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

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

Приложение N 1
к положению об оплате труда
работников учреждения по осуществлению
стимулирующей выплаты
по премированию работников

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

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

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

Размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, в кратном размере заработной платы, в абсолютном размере.

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

качество работы, включая своевременная подготовка всех бухгалтерских документов для обслуживания поселений и других учреждений по перечислениям, своевременная подготовка всех первичных документов для балансов поселений и других учреждений;

исполнительская дисциплина, в том числе своевременное исполнение поручений начальника и обязанностей бухгалтерами и другими работниками, исполнение других нормативно-правовых актов;

отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующими органами;

своевременное и качественное рассмотрение обращений, заявлений граждан и представителей поселений и других учреждений;

полная автоматизация бухгалтерского учета по всем поселениям и учреждениям по программе "1С бухгалтерия", СВОД-ВЕБ, "Смета-смарт" и другие программы;

за представление всех форм отчетности и информации своевременно и в срок;

высокая исполнительская дисциплина и компетентность в принятии управленческих решений:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

за содействие достижению значений (уровней) показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти, за достижение показателей деятельности;

за выполнение особо важных работ.

3. Премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, за содействие достижению значений (уровней) показателей для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти, за достижение показателей деятельности за год производится за выполнение показателей премирования с учетом коэффициентов премирования, устанавливаемых приказом руководителя за фактически отработанное время:

своевременное и качественное рассмотрение обращений, заявлений граждан и представителей поселений

полная автоматизация бухгалтерского учета по всем поселениям по программе "1С бухгалтерия" за представление всех форм отчетности и информации своевременно и в срок;

высокая исполнительская дисциплина и компетентность в принятии управленческих решений; инициатива, творчество и применение в работе современных форм методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

Премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год производится за выполнение показателей премирования с учетом коэф-

фициентов премирования за фактически отработанное время, в абсолютной сумме, в кратности средней месячной заработной платы, устанавливаемых приказом руководителя.

4. Выплата премий осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

5. Коэффициент премирования определяется с учетом личного вклада работников. Коэффициент премирования при работе без замечаний оценивается 1,0 (один) балл.

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

7. Коэффициент снижения оценки качества труда работников определяется согласно классификатора

NN п/п	Наименование показателя снижения	Единица измерения	Коэф.сниж.
1.	Объявление административного взыскания по приказу руководителя учреждения	За каждый случай	0,1
2.	Несвоевременное выполнение поручения, приказа, распоряжения, указания руководителя, в том числе устных	За каждый случай	0,05
3.	Несвоевременное предоставление отчетов, выполнение постановлений, распоряжений вышестоящих органов	За каждый случай	0,05
4.	Неудовлетворительная подготовка документов для представления в вышестоящие органы	За каждый случай	0,05
5.	Невыполнение плана работы	За каждый случай	0,1
6.	Необеспечение сохранности материальных ценностей	За каждый случай	0,2
7.	Неудовлетворительное состояние делопроизводства	За каждый случай	0,05

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

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

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

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

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

Работникам, проработавшим неполный квартал в связи с поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, в других случаях, предусмотренных действующим законода-

тельством, выплата премии производится за фактически отработанное в данном расчетном периоде время.

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

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

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

Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов деятельности учреждения.

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

качественная организация работы учреждения, предусмотренной уставной деятельностью учреждения;

обеспечение условий работы специалистов.

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

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

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

нанесение учреждению своими действиями (бездействием) материального ущерба;

выявление нарушений уставной деятельности;

наличие нарушений, выявленных по результатам проверок учреждения;

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

нецелевое расходование бюджетных средств.

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

12. Финансирование расходов на выплату премии осуществляется за счет средств бюджета Урмарского района в пределах утвержденной сметы муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников по фонду оплаты труда.