|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Чёваш Республикин****Шупашкар район****администраций.****ЙЫШЁНУ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **№** |  |

**К\ке= поселок.** | CH | **Чувашская Республика****Администрация****Чебоксарского района****ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **№** |  |

**поселок Кугеси** |

|  |
| --- |
| Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Центр финансового и ресурсного обеспечения Чебоксарского района Чувашской Республики»  |

В соответствии с постановлениями администрации Чебоксарского района Чувашской Республики от 09.12.2019 № 1327 «О создании муниципального автономного учреждения «Центр финансового и ресурсного обеспечения Чебоксарского района Чувашской Республики», от 15 марта 2022 г. № 200 «Об изменении структуры и внесении изменений в штатное расписание муниципального автономного учреждения «Центр финансового и ресурсного обеспечения Чебоксарского района Чувашской Республики» администрация Чебоксарского района п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Центр финансового и ресурсного обеспечения Чебоксарского района Чувашской Республики».
2. Признать утратившим силу:

- постановление администрации Чебоксарского района от 2 ноября 2018 г. № 1164 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр финансового и ресурсного обеспечения Чебоксарского района Чувашской Республики»;

- постановление администрации Чебоксарского района от 23 октября 2020 г. № 1349 «О внесении изменений в постановление администрации Чебоксарского района от 2 ноября 2018 г. № 1164 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр финансового и ресурсного обеспечения Чебоксарского района Чувашской Республики».

1. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на директора муниципального автономного учреждения «Центр финансового и ресурсного обеспечения Чебоксарского района Чувашской Республики» Ведину Н.В.
2. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2022 года.

Глава администрации Н.Е. Хорасев

Ответственный за подготовку

проекта:

Директор / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Ведина Н.В.. / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности руководителя (подпись) (фамилия и инициалы) (дата)

 структурного подразделения)

Проект подготовил:

Директор / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Ведина Н.В / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (наименование должности специалиста) (подпись) (фамилия и инициалы) (дата)

# СОГЛАСОВАНО:

 Управляющий делами \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия и инициалы) (дата)

Заместители главы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия и инициалы) (дата)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия и инициалы) (дата)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия и инициалы) (дата)

Начальник юридического отдела\_\_\_\_\_\_\_/ Денисова Е.А. / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия и инициалы) (дата)

Начальник финансового отдела \_\_\_\_\_\_/ Сергеева М.И.\_ / \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия и инициалы) (дата)

Другие согласующие: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия и инициалы) (дата)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия и инициалы) (дата)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия и инициалы) (дата)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (фамилия и инициалы) (дата)

Список рассылки:

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

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

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

 Приложение

к постановлению администрации Чебоксарского района №\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_2022

**ПОЛОЖЕНИЕ**

 **ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ФИНАНСОВОГО И РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЧЕБОКСАРСКОГО РАЙОНА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения "Центр финансового и ресурсного обеспечения Чебоксарского района Чувашской Республики» (далее - Положение), устанавливает:

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

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

условия оплаты труда директора, главного бухгалтера, его заместителей, начальника экономического отдела муниципального автономного учреждения "Центр финансового и ресурсного обеспечения Чебоксарского района Чувашской Республики» (далее – МАУ «ЦФРО Чебоксарского района»).

1.2. Ежемесячная заработная плата работников МАУ «ЦФРО Чебоксарского района», состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (повышающие коэффициенты к должностным окладам, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

Указанное в абзаце первом настоящего пункта условие применяется в отношении муниципальных учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами нормативными актами Чувашской Республики, полномочиями по осуществлению муниципальных функций, возложенных на органы местного самоуправления Чебоксарского района, осуществляющие функции полномочия учредителя муниципальных учреждений, а также обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления Чебоксарского района, осуществляющих функций и полномочия учредителя муниципальных учреждений (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерская 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) доводиться муниципальным автономным учреждением «Центр финансового и ресурсного обеспечения Чебоксарского района Чувашской Республики» указанного в абзаце втором настоящего пункта.

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

**II. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются исходя из размеров должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам.

2.2. Размеры должностных окладов работников и повышающих коэффициентов к должностным окладам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональныеквалификационные группы | Размер должностного оклада, рублей |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня |  |
| 1 квалификационный уровень | 4737 |
| 2 квалификационный уровень | 5211 |
| 3 квалификационный уровень | 5717 |
|  |  |
|  |  |

2.3. С учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач, стажа работы работнику устанавливается выплата за стаж к должностному окладу.

2.4. Ежемесячные выплаты за стаж работы устанавливаются работникам по должности «бухгалтер», «экономист», «заведующий сектором», «юрисконсульт», «инженер», «техник-программист» в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности в учреждениях и иных организациях в следующих размерах от должностного оклада:

при выслуге лет от 1 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 свыше 15 лет – 30 процентов.

Основным документом для определения стажа работы работника является трудовая книжка.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России от 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861), в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы  | Квалификационные уровни | Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квали­фи­кационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» | Размер должностного оклада, рублей |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня  | 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень  | 1 квалификационный разряд 2 квалификационный разряд 3 квалификационный разряд  | 3264359039434439 |
|  |  |  |  |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня  | 1 квалификационный уровень  | 4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд  | 45384821 |

2.7. Работникам учреждения, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих «водитель», «уборщик служебных помещений», устанавливается ежемесячная выплата за стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях в следующих размерах от должностного оклада:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

от 3 лет до 5 лет – 15 процентов;

свыше 5 лет – 25 процентов.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.8. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Уборщикам служебных помещений устанавливается повышение окладов на 10% за использование дезинфицирующих средств, а также за уборку общественных туалетов.

2.9. Рабочим учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

**III. Условия оплаты труда директора, главного бухгалтера, его заместителей, начальника экономического отдела** **МАУ «ЦФРО Чебоксарского района»**

3.1. Заработная плата главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, начальника экономического отдела состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада и условия оплаты труда директора МАУ «ЦФРО Чебоксарского района» определяются 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 и устанавливаются распоряжением Администрации Чебоксарского района Чувашской Республики.

3.3. Должностной оклад главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, начальника экономического отдела устанавливается приказом директора МАУ «ЦФРО Чебоксарского района» в соответствии с трудовым договором, на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора МАУ «ЦФРО Чебоксарского района».

**IV. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

4.1. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**V. Порядок и условия осуществления выплат**

**стимулирующего характера**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу возможно установление следующих выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц;

единовременные вознаграждения.

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

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

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 350 процентов к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда на основании приказа МАУ «ЦФРО Чебоксарского района», с указанием конкретного размера на определенный период (не более чем на один год).

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;

непосредственное участие в реализации федеральных, республиканских и муниципальных программ.

5.3. Премирование осуществляется по итогам работы за месяц.

Премирование осуществляется в пределах фонда заработной платы работников.

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

При определении размера премии по итогам работы за месяц 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.

Размеры премиальных выплат могут определяться при наличии экономии денежных средств по фонду заработной платы работников.

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 руководства и других организационно-распорядительных документов.

Время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске не включается в расчетный период для начисления денежного поощрения.

**VI. Порядок предоставления материальной помощи**

6.1 В пределах фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления работника в размере трех минимальных должностных окладов в год.

6.2. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику материальная помощь производится в размере двух должностных окладов.

В случае использования работником отпуска по частям ее выплата производится по заявлению работника при использовании любой части отпуска.

В случае если работник не использовал в течение года своего права на отпуск, данная материальная помощь производится в конце года по прямому приказу директора на основании письменного заявления работника.

6.3. Работникам учреждения раз в год выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада, установленного на дату оказания материальной помощи.

6.4. Работникам может быть оказана дополнительная материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

-с юбилейными датами работника (50, 55, 60 лет),

- при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и др.), требующих значительных затрат денежных средств;

- болезнью работника или его близких, смерти близких и по другим уважительным причинам.

6.5. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается на основании письменного заявления работника и оформляется приказом МАУ «ЦФРО Чебоксарского района».

В случае оказания материальной помощи одновременно всем работникам выплата производится на основании приказа МАУ «ЦФРО Чебоксарского района» без представления заявления.

6.6. Материальная помощь директору оказывается на основании распоряжения администрации Чебоксарского района Чувашской Республики.

6.7. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая в календарном году конкретному работнику, максимальными размерами не ограничивается, но в пределах фонда оплаты труда.