|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Чăваш Республики**  **Шупашкар хула**  **администрацийě**  **ЙЫШĂНУ** |  | **Чувашская Республика**  **Администрация**  **города Чебоксары**  **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Об утверждении Примерного положения об

оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере средств наружной рекламы и информации

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, постановлениемадминистрациигородаЧебоксары от 28.02.2020  №416 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере транспортного и хозяйственного обслуживания органов местного самоуправления города Чебоксары», администрация города Чебоксары

п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере средств наружной рекламы и информации, согласно приложениюк настоящему постановлению.

2. Пункт 2 приложения № 4 «Список муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений» к постановлению администрации города Чебоксары от 31.05.2013 № 1729 (в редакции постановления администрации города Чебоксары от 19.12.2019 № 3154) признать утратившим силу.

3. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанное с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых муниципальному учреждению на обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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 по вопросам архитектуры и градостроительства – начальника управления архитектуры и градостроительства Кучерявого И.Л.

|  |  |
| --- | --- |
| 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 средств наружной рекламы и информации**

# **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере средств наружной рекламы и информации (далее - Примерное положение, Учреждение), определяет порядок и условия оплаты труда, формирования фонда оплаты труда за счет средств бюджета города Чебоксары и средств от приносящей доход деятельности, установления минимальных размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, и носит рекомендательный характер.

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

1.3. Штатное расписание работников Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с заместителем главы администрации города Чебоксары, координирующим (курирующим деятельность Учреждения).

Штатное расписание работников Учреждения включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих, обеспечивающих хозяйственное обслуживание и сотрудников рабочих профессий.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год из объема субсидии, поступающей в установленном порядке Учреждению из бюджета города Чебоксары, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, исходя из следующих значений (в расчете на год):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Составляющие фонда оплаты труда | Количество должностных окладов, предусмотренных при формировании фонда оплаты труда |  | |
| 1 | 2 |  | |
| Должностных окладов | 12 |  | |
| Повышающий коэффициент по занимаемой должности | 0,5 |  | |
| Персональный повышающий коэффициент | 30 | |  | |
| Повышающий коэффициент по структурному подразделению | 5 |  | |
| Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет | 1 |  | |
| Премиальные выплаты по итогам работы | 4 |  | |
| Материальная помощь | 3 |  | |
| Итого: | 55,5 |  | |

1.5. 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 первом](https://internet.garant.ru/#/document/73697070/entry/16) 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 органов местного самоуправления и работников муниципальных учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих органов местного самоуправления и работников муниципальных учреждений на установленную численность муниципальных служащих органов местного самоуправления и работников муниципальных учреждений 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 втором](https://internet.garant.ru/#/document/73697070/entry/162) настоящего пункта.

# **II. Порядок и условия оплаты труда руководителей, специалистов и служащих**

2.1. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих 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 приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Минюстом России 18.06.2008, регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11.12.2008 № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20.01.2009, регистрационный № 13140).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 4380 | рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 4570 | рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 7420 | рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | 10470 | рублей |

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений (отделов, подотделов, лабораторий и т.п.) рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.2. 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 |
| Заместитель начальника отдела, заведующий сектором | 9971 |

2.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности:

|  |  |
| --- | --- |
| "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | |
| 2 квалификационный уровень | 0,10 |
| "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 2 квалификационный уровень | 0,10 |
| 3 квалификационный уровень | 0,13 |
| 4 квалификационный уровень | 0,35 |
| 5 квалификационный уровень | 0,50 |
| "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| 2 квалификационный уровень | 0,10 |
| 3 квалификационный уровень | 0,20 |
| 4 квалификационный уровень | 0,30 |
| 5 квалификационный уровень | 0,40 |
| "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | |
| 2 квалификационный уровень | 0,10 |
| 3 квалификационный уровень | 0,20 |

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных

выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до 4,5.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.6. Работникам Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения).

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения) составляет 0,5.

Повышающий коэффициент к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя Учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя Учреждения.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения) не образует новый должностной оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу без учета повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению Учреждения).

2.7. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

2.8. В целях поощрения работникам Учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой V настоящего Положения.

# **III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. 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. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии, отнесенные к квалификационным уровням | Рекомендуемый минимальный размер должностного оклада, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Курьер | 4000 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 4570 |

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения устанавливается рабочим персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

3.5. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой V настоящего Положения.

# **IV. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

4.2. В Учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера: за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в следующем размере:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается в следующем размере:

за первые два часа работы - в размере полуторной часовой ставки части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за последующие часы - в размере двойной часовой ставки оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

# **V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

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

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за классность водителям автомобиля;

премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам Учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, уходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Решение о введении каждого конкретного вида стимулирующих выплат принимает руководитель Учреждения.

Основанием для выплаты премии работникам Учреждения является приказ руководителя Учреждения.

5.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Устанавливаются следующие размеры ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки (в процентах к должностному окладу) |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 лет и выше | 20 |

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, включается время работы в данном муниципальном Учреждении.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

5.3. Выплата за классность водителям.

Ежемесячная надбавка за классность является дополнительной выплатой водителям, носит стимулирующий характер, размер надбавки за классность устанавливается в процентном отношении от установленного должностного оклада, начисляется за фактически отработанное время.

Основанием для установления и начисления ежемесячной надбавки за классность водителям является приказ руководителя Учреждения в части классности и размера надбавки за классность, издаваемый на основании Положения о порядке присвоения водителям классности.

Надбавка за классность устанавливается в следующих размерах:

за I класс - в размере 25% от должностного оклада;

за II класс - в размере 10% от должностного оклада.

Снижение или отмена классности и снижение или отмена надбавки за классность производится на основании приказа руководителя Учреждения с внесением изменений в определенные сторонами условия трудового договора в сроки, установленные статьей 74 Трудового кодекса РФ.

5.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы Учреждения за определенный период времени (за месяц, квартал, год) работникам Учреждения производятся с учетом выполнения основных показателей премирования.

Основными критериями для выплаты премии являются:

выполнение установленного муниципального задания с учетом требований к объему и качеству;

степень сложности выполнения работниками Учреждения заданий;

эффективность достигнутых результатов за определенный период работы;

своевременное, добросовестное и качественное выполнение работниками обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями;

оперативность и профессионализм работников Учреждения в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководителя Учреждения;

исполнительская дисциплина, в том числе своевременное и качественное выполнение нормативных правовых актов и поручений органов местного самоуправления города Чебоксары и руководителя Учреждения;

отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов;

своевременное рассмотрение обращений, заявлений граждан;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

По усмотрению руководителя Учреждения премия отдельным работникам Учреждения может быть повышена в пределах квартального фонда премирования с учетом следующих факторов:

проведение на высоком организационном уровне городских мероприятий;

напряженная деятельность структурного подразделения по разработке особо важных для города программ и заданий;

оперативное и качественное выполнение поручений главы администрации города Чебоксары и его заместителей, руководителя Учреждения;

выполнение утвержденных бюджетных назначений по администрируемым доходам, поступающим в бюджет города Чебоксары;

выполнение и перевыполнение плана за счет средств от приносящей доход деятельности при наличии полученной прибыли от результатов деятельности Учреждения;

других положительных и значительных результатах работы.

Основаниями для снижения размера премии работникам Учреждения являются:

несвоевременное, некачественное и недобросовестное исполнение должностных обязанностей;

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

невыполнение плана работ Учреждения;

невыполнение установленного муниципального задания с учетом требований к объему и качеству его выполнения;

непринятие мер по сохранности или ненадлежащему использованию закрепленного имущества;

несвоевременное и некачественное предоставление запрашиваемой информации, ответов на письма и жалобы;

нарушение установленных правил, стандартов, параметров, норм, требований к качеству оказываемых Учреждением работ (услуг);

нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования;

невыполнение, несоблюдение сроков исполнения постановлений, распоряжений и поручений органов местного самоуправления города Чебоксары и руководителя Учреждения.

Премиальные выплаты осуществляются в пределах субсидии, выделенной на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы при формировании фонда оплаты труда составляет не более четырех окладов в год.

Денежные средства, предусмотренные фондом заработной платы на стимулирующие выплаты по вакантным должностям, могут быть использованы на стимулирующие выплаты другим работникам при условии, что должностные обязанности (работа) по вакантным должностям фактически выполнялись.

Работникам Учреждения, не обеспечившим выполнение условий премирования и допустившим упущения в работе, премия может быть

снижена частично или не выплачена полностью по решению руководителя Учреждения на основании листа согласования, подготовленного с замечаниями и предложениями руководителей структурных подразделений Учреждения.

Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу) на основании приказа руководителя Учреждения. Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы Учреждения за месяц, квартал, год не ограничены.

Коэффициент премирования при работе без замечаний оценивается в 1,0 (один) балл.

Увеличение коэффициента премирования выше единицы может производиться в пределах расчетного фонда премирования.

Размер премии определяется исходя из доли премии, приходящейся на один рубль фактически начисленной заработной платы за отработанное время в соответствующем расчетном периоде, каждого конкретного работника (без учета премий, единовременных выплат и материальной помощи).

Руководитель Учреждения вправе премировать работников Учреждения в связи с праздничными и юбилейными датами при наличии экономии фонда оплаты труда.

# **VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

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

К выплатам стимулирующего характера руководителя Учреждения относятся:

повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности в размере 0,2;

персонально повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 4,5;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Кроме того, руководителю учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда, по решению Учредителя может быть выплачена дополнительная премия за проведение на высоком организационном уровне городских мероприятий в связи с праздничными и юбилейными датами города Чебоксары, за оперативное и качественное выполнение поручений главы администрации города Чебоксары и его заместителей. Конкретный размер дополнительных премий устанавливается распоряжением Учредителя.

К выплатам стимулирующего характера заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера относятся:

персонально повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 4,5;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с [типовой формой](http://internet.garant.ru/document/redirect/70359584/1000) трудового договора с руководителем Учреждения, утвержденной [постановлением](http://internet.garant.ru/document/redirect/70359584/0) Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Размер должностного оклада руководителю Учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Рекомендуемый минимальный  размер должностного оклада, рублей |
| Директор | 13000 |

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения рекомендуется устанавливать на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Плановые значения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя утверждаются распоряжением администрации города Чебоксары.

Размер премии определяется исходя из доли премии, приходящейся на один рубль фактически начисленной заработной платы за отработанное время в соответствующем расчетном периоде (без учета премий, единовременных выплат и материальной помощи).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя, гл. бухгалтера) устанавливается учредителем в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя,

главного бухгалтера Учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](http://internet.garant.ru/document/redirect/12158040/1000) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным [постановлением](http://internet.garant.ru/document/redirect/12158040/0) Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

6.3. Премиальные выплаты по итогам работы руководителю Учреждения выплачиваются с учетом достижения показателей объемов и качества муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя согласно форме в соответствии с [таблицей 1](file:///C:\Users\11\Downloads\Об%20утв.%20Примерного%20положения%20об%20оплате%20труда%20%20-%2013.07.2020.doc#sub_1101) приложения к Примерному положению, в том числе выполнения квоты по приему на работу инвалидов.

Снижение размера премии руководителю Учреждения производится по основаниям, указанным в [таблице 2](file:///C:\Users\11\Downloads\Об%20утв.%20Примерного%20положения%20об%20оплате%20труда%20%20-%2013.07.2020.doc#sub_1102) приложения к Примерному положению.

6.4. Руководитель Учреждения, заместители руководителя и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного характера в соответствии с [главой IV](file:///C:\Users\11\Downloads\Об%20утв.%20Примерного%20положения%20об%20оплате%20труда%20%20-%2013.07.2020.doc#sub_1004) настоящего Положения.

6.5. Руководитель Учреждения, заместители руководителя и главный бухгалтер имеют право на выплату материальной помощи в соответствии с [главой VII](file:///C:\Users\11\Downloads\Об%20утв.%20Примерного%20положения%20об%20оплате%20труда%20%20-%2013.07.2020.doc#sub_1007) настоящего Положения.

# **VII. Порядок и условия оказания материальной помощи**

7.1. Из средств фонда оплаты труда работникам Учреждения и руководителю Учреждения выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада, установленного на дату оказания материальной помощи.

7.2. При наличии экономии по фонду оплаты труда дополнительно выплачивается материальная помощь как в размере одного должностного оклада, так и в абсолютном размере в соответствии с законодательством Российской Федерации на соответствующий период в следующих случаях:

смерти близких родственников (мужа (жены), детей, родителей) в размере одного должностного оклада;

смерти работника Учреждения в размере одного должностного оклада;

при рождении (усыновлении) ребенка в размере одного должностного оклада;

к юбилею сотрудника (50, 55, 60, 65 лет) в размере трех должностных окладов;

к бракосочетанию сотрудника в размере одного должностного оклада;

к профессиональному празднику, связанному с деятельностью Учреждения в размере двух должностных окладов;

награждением работника Учреждения Почетной грамотой администрации города Чебоксары в размере 0,5 должностного оклада;

присвоением работнику Учреждения Почетного звания, награждением орденами, медалями, ведомственными наградами, Почетной грамотой Чувашской Республики в размере одного должностного оклада;

выходом на пенсию работника Учреждения - в размере трех должностных окладов.

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику Учреждения материальной помощи является его заявление на имя руководителя Учреждения.

7.3. При рождении ребенка и по случаю бракосочетания материальная помощь выплачивается по заявлению работника Учреждения при предъявлении копии свидетельства о рождении или свидетельства о браке.

7.4. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь выплачивается супругу (супруге), одному из родителей, одному из детей или иному лицу, оплачивающему похороны. Выплата производится по заявлению указанных лиц при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

7.5. В случае смерти супруга (супруги), родителей, детей работника Учреждения материальная помощь выплачивается при представлении заявления работника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

7.6. Бывшим работникам Учреждения, ушедшим на пенсию, при наличии экономии фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения выплачивается материальная помощь к Международному Дню пожилых людей, а ветеранам Великой Отечественной войны и труженикам тыла 1941-1945 гг. - ко Дню Победы.

7.7. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее –отпуск) работнику Учреждения производится выплата материальной помощи в размере двух должностных окладов, установленная работнику Учреждения на день ухода в отпуск.

7.8. Материальная помощь к отпуску производится работнику Учреждения один раз в год по его заявлению одновременно с выплатами за период отпуска. В случаях использования работником Учреждения отпуска по частям ее выплата производится по заявлению работника Учреждения при использовании любой части отпуска.

7.9. В случае если работник Учреждения не использовал в течение года своего права на отпуск, данная материальная помощь к отпуску производится в конце года по приказу руководителя Учреждения.

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

Приложение к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере средств наружной рекламы и информации

Таблица № 1

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ: |
|  | Заместитель главы администрации города по вопросам архитектуры и градостроительства– начальник управления архитектуры и градостроительства администрации города Чебоксары |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

# **Показатели** **для определения размера премирования руководителя муниципального учреждения города Чебоксары, занятого в сфере средств наружной рекламы и информации** **за \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ года**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование показателей премирования | План на отчетный период | Факт за отчетный период | % выполнения | Размер премирования за выполнение показателей, % | Согласованный размер премии, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Поступление средств от приносящей доход деятельности (млн. руб.) (расшифровка по видам услуг и пояснительная записка прикладываются) |  |  |  |  |  |
| 2. | Выполнение установленного муниципального задания: |  |  |  |  |  |
| 2.1. | По объемам работ (в натуральных показателях) |  |  |  |  |  |
|  | ... |  |  |  |  |  |
| 2.2. | По качеству: |  |  |  |  |  |
|  | Выполнение перечня работ (100%) |  |  |  |  |  |
|  | Соблюдение сроков выполнения работ (100%) |  |  |  |  |  |
| 2.3. | Выполнение квоты по приему на работу инвалидов |  |  |  |  |  |

Руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Таблица № 2

# **Перечень** **показателей снижения размера премии руководителя муниципального учреждения города Чебоксары, занятого в сфере средств наружной рекламы и информации**

# **за \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 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 |  |

Пояснительная записка

к проекту постановления администрации города Чебоксары «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере средств наружной рекламы и информации

Настоящий проект постановления подготовлен в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, постановлением администрации города Чебоксары от 28.02.2020 № 416, в целях повышения оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Чебоксары, занятых в сфере средств наружной рекламы и информации.

Примерное положение определяет порядок и условия оплаты труда, формирования фонда оплаты труда за счет средств бюджета города Чебоксары и средств от приносящей доход деятельности, установления минимальных размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, и носит рекомендательный характер.

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих 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 приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Минюстом России 18.06.2008, регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 11.12.2008 № 718н (зарегистрирован Минюстом России 20.01.2009, регистрационный № 13140).

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. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861).

Примерным положением предусматривается, что 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).

На проект постановления получено положительное заключение прокуратуры города Чебоксары от 26.03.2020 № 127-04-16-20 (вх. в адм. № 4968 от 27.03.2020).

Проект постановления 12.03.2020 размещен на официальном сайте администрации города Чебоксары в разделе «Проекты нормативных правовых актов» с указанием окончания приема заключений по результатам независимой антикоррупционной экспертизы 23.03.2020. Замечания и предложения по итогам проведения антикоррупционной экспертизы в администрацию города Чебоксары не поступали.

Проект постановления не подлежит оценке регулирующего воздействия, поскольку им не устанавливаются новые или изменяются ранее предусмотренные муниципальными нормативными правовыми актами города Чебоксары обязанности для субъектов предпринимательской и инвестиционной деятельности.

В случае подписания проекта постановления внесение изменений в другие правовые акты города Чебоксары, признание их утратившими силу либо отмена не требуется.

Принятие проекта постановления требует дополнительного финансирования из бюджета города Чебоксары.

Расчет дополнительного финансирования к пояснительной записке прилагается.

Заместитель главы администрации

по вопросам архитектуры и

градостроительства – начальник управления

архитектуры и градостроительства И.Л. Кучерявый

СОГЛАСОВАНО:

Начальник правового управления С.М. Иванова

Начальник финансового управления Н.Г. Куликова

Заместитель начальника управления

архитектуры и градостроительства –

главный архитектор города Чебоксары В.В. Мамуткин

Директор

МБУ «Городская реклама» С.В. Ильин

исп. Евгеньева Т. Б.., 23-34-22