



АДМИНИСТРАЦИЯ ШЕКСНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 21.11.2023 года

№ 1730

п. Шексна

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр по обеспечению деятельности органов местного самоуправления»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24 декабря 2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений района», руководствуясь статьей 32.2 Устава Шекснинского муниципального района,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр по обеспечению деятельности органов местного самоуправления» (прилагается).

2. Руководителю муниципального бюджетного учреждения «Центр по обеспечению деятельности органов местного самоуправления» организовать работу по приведению локальных нормативных актов и штатного расписания в соответствие с настоящим постановлением.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на управляющего делами администрации Шекснинского муниципального района С.Н. Басова.

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования в газете «Звезда», но не ранее чем с 01 декабря 2023 года, и подлежит размещению на официальном сайте Шекснинского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Руководитель администрации
Шекснинского муниципального района

А.В. Соловьев

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Шекснинского муниципального района
от 21.11.2023 года № 1730

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Центр по обеспечению деятельности органов местного самоуправления»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр по обеспечению деятельности органов местного самоуправления» (далее – Положение, Учреждение соответственно) устанавливает систему оплаты труда руководителя и работников Учреждения, в том числе порядок установления размеров должностных окладов (окладов) по профессиональным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и условия оплаты труда Руководителя, заместителей руководителя Учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24 декабря 2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений района» (далее – решение Представительного Собрания), а также настоящим Положением.

1.4. В связи с особым режимом труда в зависимости от конкретных условий работникам Учреждения может устанавливаться:

- суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной период, но не более чем за год. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа

рабочих часов, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При сменной работ (по графику сменности) производится суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка;

- режим неполного рабочего времени, при этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае если заработная плата, установленная работнику Учреждения, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.7. Основной персонал Учреждения – работники муниципального бюджетного учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники муниципального бюджетного учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения. Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому персоналу Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники муниципального бюджетного учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального бюджетного учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. Перечень должностей работников относимых к вспомогательному персоналу Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

1.8. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) руководителя, работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются оклады (должностные оклады) (далее – оклад), которые формируются на основе применения к минимальным окладам, установленным решением Представительного Собрания по профессиональным квалификационным группам.

Должностной оклад работника Учреждения рассчитывается как произведение минимального размера должностного оклада, установленного указанным решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района, отраслевого коэффициента и коэффициента квалификационного уровня.

2.2. Размер отраслевого коэффициента – 1,16.

2.3. Размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении 1 к настоящему положению.

2.4. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Отнесение работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), к соответствующим профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Коэффициент квалификационного уровня устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.5. Размеры должностных окладов работников по конкретным должностям устанавливаются штатным расписанием Учреждения.

3. Перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Перечень выплат компенсационного характера, применяемых в учреждении:

3.2.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в размере до 12 процентов от оклада включительно.

Выплата по указанным основаниям устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

3.2.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в размере 15 процентов от месячной заработной платы в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 16 июля 1992 года № 494 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиям, стипендиям на территории некоторых районов Вологодской области».

3.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.2.3.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, устанавливаются работнику в размере и на срок, определяемые по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.2.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада включительно.

3.2.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере до 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

3.2.3.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлечены к работе в выходные и праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.3.5. Выплата за сверхурочную работу производится работникам, в отношении которых установлен нормированный рабочий день, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не

менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Доплата за сверхурочную работу водителям автобусов – в размере часовой тарифной ставки сверх основной оплаты. Количество сверхурочных часов при суммированном учёте рабочего времени определяется по итогам за месяц как разница между фактически отработанным временем и нормой часов за данный месяц.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

3.4. Работникам могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

Конкретные размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

4. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения

4.1. Для поощрения работников за выполненную работу и стимулирования его к качественному результату труда и эффективной работе в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год).
- иные выплаты, предусмотренные законодательством.

Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется руководителем Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников.

4.2. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.2.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству, за исключением работников, относимых к вспомогательному персоналу Учреждения, в следующих размерах:

| Стаж работы | Размер надбавки в процентах от должностного оклада |
|-----------------|--|
| от 1 до 3 лет | 10 |
| от 3 до 7 лет | 15 |
| от 7 до 10 лет | 20 |
| от 10 до 15 лет | 25 |
| свыше 15 лет | 30 |

4.2.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж работы, включаются:

периоды замещения государственных должностей, муниципальных должностей, должностей государственной гражданской (государственной) и муниципальной службы, занятие которых требует наличия соответствующего образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности;

время работы в государственных и муниципальных учреждениях, иных организациях на должностях, занятие которых требует наличия соответствующего образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности;

время работы на выборных должностях в органах государственной власти и местного самоуправления;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждении;

время обучения в образовательных организациях (курсах) по подготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от работы, если за работником сохранялись место работы (должность), заработная плата;

периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законом, периоды службы в органах внутренних дел, органах безопасности, налоговой полиции, таможенных органах, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы, являются трудовая книжка и документы, предусмотренные действующим законодательством.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, учитываемый при определении стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, исчисляется год за год.

Стаж работы для назначения выплаты за стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа (далее – комиссия), состав которой утверждается приказом руководителя Учреждения.

Решение комиссии об установлении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю Учреждения для издания приказа о назначении выплаты за стаж работы.

Выплата за стаж работы производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, а также в период временной нетрудоспособности, указанная выплата производится (в новом размере) с момента окончания соответствующего отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательной организации, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет средней заработной платы.

Выплата за стаж работы начисляется в процентах от должностного оклада работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой исходя из фактически отработанного времени.

4.3. Ежемесячная надбавка водителям за категорию.

Ежемесячная надбавка водителям за категорию устанавливается в процентах от оклада в следующих размерах:

при наличии водительского удостоверения, подтверждающего право на управление транспортными средствами категории «В», «С», «Д», «Е», или «В», «С», «Д», «ВЕ», или «В», «С», «Д», «СЕ» - 25 %;

при наличии водительского удостоверения, подтверждающего право на управление транспортными средствами категории «В», «С», «Е» или «В», «С», «ВЕ», или «В», «С», «СЕ», или «В», «С», «Д», или «Д» - 15 %.

Решение об установлении надбавки принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников включают в себя надбавку за интенсивность, за качество выполняемых работ – в зависимости от результатов труда.

4.4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Критериями определения размера надбавки являются:

- производительность труда;
- достижение плановых или иных показателей работы;
- высокие результаты работы;
- быстрое выполнение особо важных (срочных) работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении размера надбавки принимается руководителем Учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива.

Решение об установлении, определении размера доплаты и о сроке, на который она назначается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 200 процентов должностного оклада.

Доплата устанавливается сроком не более 1 года.

4.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива Учреждения.

Критериями установления доплаты являются:

обеспечение эффективной деятельности органов местного самоуправления района, подведомственных учреждений администрации района;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;

организация и проведение крупных и особо значимых для района мероприятий.

Показателями оценки результатов работы является:

соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам выполнения работ;

соблюдение установленных сроков выполнения услуг, работ;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения.

Решение об установлении, определении размера доплаты и о сроке, на который она назначается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 150 процентов должностного оклада.

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год).

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении за счет экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться премияльные выплаты по итогам работы за установленный период времени – месяц, квартал, полугодие, год, иной отчетный период.

Премияльная выплата по итогам работы за период выплачивается с целью поощрения работника за достигнутые результаты по итогам работы в отчетном периоде.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

выполнение поручений, требующих сокращенных сроков их выполнения;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

участие в течение месяца в выполнении важных и ответственных работ;

качественное и своевременное выполнение заданий руководителя Учреждения;

дополнительный объем работы в связи с внедрением новых технологий, программ, методик;

участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения.

Работник, к которому в отчетном периоде было применено дисциплинарное взыскание, к премированию по итогам работы за данный период не представляется.

Порядок и размеры премирования работников Учреждения определяются локальными нормативными актами с учетом определенных Учреждением показателей эффективности труда работников и критериев их оценки.

Единовременные (разовые) премии производятся с учетом фактически отработанного времени.

4.6. За срочную, непредвиденную работу, осуществляемую в выходные и/или праздничные дни, спрогнозировать и запланировать появление которой заранее было невозможно, в том числе при направлении в служебную командировку, водителям предусматривается ежемесячная премия в размере 1000 рублей за единоразовое привлечение, на основании приказа Руководителя Учреждения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения, и закрепляется в трудовом договоре и составляет 28 000,00 рублей.

Исчисление размера заработной платы работников Учреждения для

определения размера должностного оклада руководителя Учреждения производится в порядке, установленном для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения приказом Минздравсоцразвития России от 08 апреля 2008 года № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

5.3. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются Руководителем администрации Шекснинского муниципального района, закрепляются в трудовом договоре по основаниям, указанным в разделе 4 настоящего Положения.

5.4. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы – до 60 % от должностного оклада;

выплата за качество выполняемых работ – 40 % от должностного оклада;

премиальная выплата по итогам работы;

премия за выполнение особо важных и сложных заданий;

выплата за стаж непрерывной работы.

5.4.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Руководителем администрации Шекснинского муниципального района, на основании предложения Комиссии по подготовке предложений по регулированию трудовых отношений с руководителями муниципальных учреждений (далее – Комиссия), подготовленного по результатам оценки показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, с учетом предложений управляющего делами администрации Шекснинского муниципального района, курирующего деятельность Учреждения.

5.4.2. Порядок определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ

5.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы и выплата за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно не позднее 1 числа месяца, следующего за отчетным, на основании показателей для установления выплат в соответствии с приложением 2, приложением 3 к настоящему Положению.

5.4.2.2. Руководитель Учреждения ежемесячно в срок до 28 числа месяца, представляет председателю Комиссии необходимые сведения и информационно-аналитические материалы, подтверждающие степень достижения показателей за месяц.

5.4.2.3. На заседании Комиссии анализируются представленные материалы и подсчитываются проценты по всем показателям, указанным в приложениях 2 и 3 к настоящему Положению, решение Комиссии оформляется протоколом.

5.4.2.4. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ определяются для каждого руководителя индивидуально с учетом достигнутых результатов (общего

количества процентов) исходя из имеющихся финансовых средств на данные цели.

5.4.2.5. Председатель Комиссии знакомит руководителя Учреждения с решением Комиссии под роспись.

5.4.2.6. Управляющий делами администрации Шекснинского муниципального района, курирующий деятельность Учреждения, согласовывает размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения и представляет на утверждение Руководителю администрации Шекснинского муниципального района.

5.4.3. Премияльная выплата по итогам работы руководителю Учреждения:

5.4.3.1. Премирование руководителя Учреждения производится по итогам работы за установленный период - квартал и (или) год.

Критериями оценки деятельности руководителя Учреждения для его премирования являются:

добросовестное исполнение руководителем Учреждения своих должностных обязанностей;

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

успешное внедрение новых технологий, программ, методик;

организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения, муниципального образования «Шекснинский муниципальный район».

5.4.3.2. Размер премии по итогам работы за квартал и (или) год устанавливается Руководителем администрации Шекснинского муниципального района на основании предложения управляющего делами администрации Шекснинского муниципального района, курирующего деятельность Учреждения, и протокола Комиссии.

5.4.3.3. Руководителю Учреждения может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий по итогам выполнения особо важных и сложных заданий или заданий, требующих сокращенных сроков их выполнения.

5.4.3.4. В случае применения к руководителю Учреждения дисциплинарного взыскания ежеквартальная премия не устанавливается за квартал, в котором принято решение о применении к руководителю Учреждения дисциплинарного взыскания.

5.4.3.5. Размер премиальной выплаты по итогам работы предельным размером не ограничен и определяется в процентном отношении к должностному окладу руководителя Учреждения.

5.4.4. Размер выплаты за стаж непрерывной работы руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 настоящего Положения. Стаж работы для определения размера выплаты за стаж работы устанавливается комиссией, созданной администрацией Шекснинского муниципального района.

5.5. Размер должностного оклада руководителя Учреждения может быть

пересмотрен не чаще чем один раз в год в связи с изменением средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу Учреждения.

5.6. Заработная плата заместителям руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения.

5.6.1. Размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 20-30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения и определяются трудовым договором

5.6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения осуществляются в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. За счет экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь:

работникам Учреждения – по решению руководителя в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом;

руководителю Учреждения – по решению Руководителя администрации Шекснинского муниципального района на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр по обеспечению деятельности
органов местного самоуправления»

Размеры повышающих коэффициентов по профессиональным
квалификационным группам в муниципальном бюджетном учреждении «Центр
по обеспечению деятельности органов местного самоуправления»

| Квалификационный уровень | Размер коэффициента квалификационного уровня |
|---|---|
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»: | |
| 3 квалификационный уровень | 2,8 |
| 2 квалификационный уровень | 2,7 |
| 1 квалификационный уровень | 2,6 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»: | |
| 5 квалификационный уровень | 2,55 |
| 4 квалификационный уровень | 2,54 |
| 3 квалификационный уровень | 2,53 |
| 2 квалификационный уровень | 2,52 |
| 1 квалификационный уровень | 2,51 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»: | |
| 5 квалификационный уровень | 2,50 |
| 4 квалификационный уровень | 2,49 |
| 3 квалификационный уровень | 2,48 |
| 2 квалификационный уровень | 2,47 |
| 1 квалификационный уровень | 2,46 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»: | |
| 2 квалификационный уровень | 2,45 |
| 1 квалификационный уровень | 2,44 |
| Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»: | |
| 4 квалификационный уровень | 2,43 |
| 3 квалификационный уровень | 2,42 |
| 2 квалификационный уровень | 2,41 |
| 1 квалификационный уровень | 2,40 |
| Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»: | |
| 2 квалификационный уровень | 2,35 |
| 1 квалификационный уровень | 2,30 |

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр по обеспечению деятельности
органов местного самоуправления»

Показатели
для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

| № п/п | Показатели | Максимальный % от должностного оклада по каждому показателю |
|-------|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Разработка (наличие) нормативных, методических и информационных документов по вопросам деятельности Учреждения | 20 |
| 2. | Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения | 20 |
| 3. | Внедрение инновационных методов и форм деятельности Учреждения (участие в совещаниях, конференциях, разработка методических пособий, разработка и внедрение программ) | 5 |
| 4. | Привлечение на развитие материально-технической базы Учреждения дополнительных источников финансирования | 5 |
| 5. | Перевыполнение количественных и качественных показателей деятельности Учреждения без привлечения бюджетных средств | 20 |
| 6. | Достижение установленных показателей, характеризующих качество и объем оказываемых услуг и работ (достижение планового значения показателя в соответствии с муниципальным заданием) | 10 |
| 7. | Обеспечение эффективного расходования бюджетных средств и переданного в оперативное управление имущества (отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов) | 20 |
| 8. | | |

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Центр по обеспечению деятельности
органов местного самоуправления»

Показатели
для установления выплаты за качество выполняемых работ

| № п/п | Критерии | Показатели | Максимальный % от должностного оклада по каждому показателю |
|-------|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Соответствие функционирования и развития Учреждения законодательству РФ, областному законодательству, уставу Учреждения, локальным актам | Наличие, полнота и качество устава, локальных актов Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, необходимых лицензий, планов работы Учреждения | 5 |
| 2. | Уровень организации управления по направлениям основной деятельности Учреждения | Отсутствие обоснованных жалоб физических и юридических лиц в результате деятельности Учреждения | 5 |
| | | Отсутствие нарушений законодательства в сфере основной деятельности | |
| | | Межведомственное взаимодействие и сотрудничество, взаимодействие с общественными и другими организациями по направлению деятельности Учреждения | |
| 3. | Организация работы по развитию материально-технической базы Учреждения | Состояние условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, уровень информатизации Учреждения | 5 |
| 4. | Соблюдение трудовых прав работников Учреждения | Отсутствие нарушений трудового законодательства, отсутствие задолженности по выплате заработной платы | 5 |

| | | | |
|----|---|---|----|
| 5. | Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины в деятельности Учреждения | Отсутствие допущенных по вине руководителя Учреждения нарушений установленных сроков предоставления бюджетной, бухгалтерской, статистической отчетности; просроченной задолженности по уплате налогов и сборов | 10 |
| 6. | Организация работы и уровень исполнительской дисциплины руководителя Учреждения | <p>Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений, решений, указаний, поручений контролирующих органов, отраслевых (функциональных) органов района, предложений по актам проверок и предписаниям, подлежащим выполнению, представление отчетов, запрашиваемых документов</p> <p>Соблюдение трудовой дисциплины и правил трудового распорядка руководителем Учреждения</p> | 10 |