

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«УЛЬЯНОВСКИЙ РАЙОН» КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 28.10 2024 г.

№ 484

**Об установлении системы оплаты
труда руководителей и работников
муниципального автономного
учреждения «Ульяновский
коммунальщик»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2033 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального района «Ульяновский район», в целях упорядочения системы оплаты труда, повышения эффективности деятельности и усиления материальной заинтересованности руководителей и работников, автономного учреждения в сфере благоустройства, Администрация муниципального района «Ульяновский район»

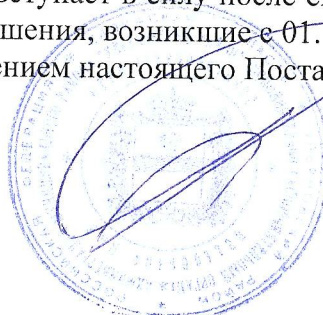
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Установить систему оплаты труда руководителей и работников муниципального автономного учреждения «Ульяновский коммунальщик».
2. Утвердить Положение о системе оплаты труда руководителей и работников муниципального автономного учреждения «Ульяновский коммунальщик» согласно приложению к настоящему Постановлению.
3. Реализация настоящего Постановления осуществляется в пределах средств, предусмотренных решением Районного Собрания представителей МР «Ульяновский район» на очередной финансовый год и плановый период на указанные цели, и средств, полученных от приносящей доход деятельности автономного учреждения «Ульяновский коммунальщик».
4. Муниципальному автономному учреждению «Ульяновский коммунальщик» принять соответствующие локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда в учреждении в соответствии с настоящим Постановлением.
5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2024 года.
6. Контроль за исполнением настоящего Постановления оставляю за собой.

Глава администрации

А.И.Анисимов

Исп.: Арбузова А.Н.
Тел: 8(48443) 2 10 63



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УЛЬЯНОВСКИЙ КОММУНАЛЬЩИК»

Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту – Положение) устанавливает систему оплаты труда руководителей и работников муниципального автономного учреждения «Ульяновский коммунальщик» (далее - Учреждение).

Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023 г., протоколом 11, в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета муниципального района и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням с учетом профессиональных стандартов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1. Оплата труда руководителей и работников Учреждения состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется по следующей формуле:

$$О_{\text{т}} = О + КМ + СТ,$$

где $O_{\text{т}}$ – оплата труда руководителей и работников;

- O - должностной оклад;

- $КМ$ -выплаты компенсационного характера;

- $СТ$ – выплаты стимулирующего характера.

2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников Учреждения формируется из базового оклада (базовой ставки заработной платы), базовых коэффициентов в зависимости от должности (профессии, специальности) по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ).

3. Размеры базовых окладов для работников Учреждения в зависимости от должности (профессии, специальности) по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему постановлению. Размеры базовых коэффициентов для работников Учреждения устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4. Оплата труда руководителей Учреждения устанавливается согласно приложению 4 к настоящему Положению.

5. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя Учреждения.

6. Работникам Учреждения занимающим должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих», «Общепрофессиональные должности служащих», устанавливается должностной оклад за норму рабочего времени, предусмотренную законодательством Российской Федерации, при работе на одной полной ставке, которая определяется по следующей формуле:

$$O = BO * K_1,$$

где О – должностной оклад;

- БО – базовый оклад, устанавливается согласно приложению 1 к настоящему постановлению;

- K₁ – базовый коэффициент по ПКГ, устанавливается согласно приложению 2 к настоящему Положению;

В случае если работник Учреждения не отработал за месяц норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, расчет его заработной платы производится прямо пропорционально отработанному времени.

7. Виды и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

8. Фонд оплаты труда руководителей и работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджетов Российской Федерации разных уровней, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и состоит из:

- средств на оплату должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей и работников Учреждения, объем которых определяется на финансовый год исходя из действующего штатного расписания Учреждения на 1 января соответствующего финансового года;

- средств на выплаты компенсационного характера в размере не **более 25%** от средств на оплату должностных окладов заработной платы Учреждения;

- средств на выплаты стимулирующего характера в размере не **более 65%** от средств на оплату должностных окладов заработной платы Учреждения.

9. При наличии у Учреждения поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности возможно направлять работникам не **более 60% прибыли**, остающейся в распоряжении учреждения после оплаты налогов и других обязательных платежей, на выплаты стимулирующего характера за показатели качества и результативность в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами работодателя, принятыми в соответствии с законодательством.

Для работников, состоящих в штате Учреждения по приносящей доход деятельности, конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера определяются на основании Положения об

оплате труда работников, утвержденного локальным нормативным актом работодателя, и выплачиваются в пределах объемов, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда.

10. Объем средств, направляемых на оплату труда руководителей и работников Учреждения, не подлежит сокращению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

11. Экономия средств по фонду оплаты труда Учреждения, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания, в том числе в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания Учреждения, направляется на премирование работников за показатели качества и результативность, оказание материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами работодателя, принятыми в соответствии с законодательством.

12. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения, согласовывается с Администрацией МР «Ульяновский район» и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного Учреждения.

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ
ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УЛЬЯНОВСКИЙ КОММУНАЛЬЩИК» В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ДОЛЖНОСТИ
(ПРОФЕССИИ, СПЕЦИАЛЬНОСТИ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Размеры базовых окладов, руб.
1	2	3	4
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
	1-й квалификационный уровень	Рабочий, сторож (вахтер), кочегар, грузчик, слесарь-сантехник, слесарь, уборщик территорий, уборщик производственных и служебных помещений, дежурный, парикмахер, швея.	6234,0
	2-й квалификационный уровень	Старший дежурный. Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший».	6407,0
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
	1-й квалификационный уровень	Рабочий, водитель легкового (грузового) автомобиля, водитель мусоровоза, водитель (машинист) погрузчика, слесарь, машинист экскаватора, машинист – тракторист, слесарь-сантехник, оператор подметально-уборочной машины, машинист снегопогрузчика. Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6551,0
	2-й квалификационный уровень	Машинист -тракторист, водитель (машинист) погрузчика, водитель легкового (грузового) автомобиля, оператор подметально-уборочной машины, машинист снегопогрузчика, слесарь - электромонтер. Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7172,0
	3-й квалификационный уровень	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7798,0

3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
	1-й квалификационный уровень	Секретарь, табельщик, кассир	6354,0
	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6530,0
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
	1-й квалификационный уровень	Специалист по работе с населением.	6679,0
	2-й квалификационный уровень	Заведующий складом, помощник мастера, помощник механика	7172,0
	4-й квалификационный уровень	Мастер, мастер участка, механик по обслуживанию автотранспорта, механик по выпуску автотранспорта, механик (старший).	8414,0
5.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
	1-й квалификационный уровень	Инженер, бухгалтер, специалист по охране труда, инженер по охране труда и технике безопасности, экономист, специалист по закупкам,	8414,0

**БАЗОВЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К БАЗОВОМУ ОКЛАДУ
ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УЛЬЯНОВСКИЙ КОММУНАЛЬЩИК» В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ДОЛЖНОСТИ
(ПРОФЕССИИ, СПЕЦИАЛЬНОСТИ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Размеры базовых коэффициентов
1	2	3	4
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
	1-й квалификационный уровень	Рабочий, сторож (вахтер), кочегар, грузчик, слесарь-сантехник, слесарь, уборщик территорий, уборщик производственных и служебных помещений, дежурный, парикмахер, швея.	2,3
	2-й квалификационный уровень	Старший дежурный. Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший».	2,5
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
	1-й квалификационный уровень	Рабочий, водитель легкового (грузового) автомобиля, водитель мусоровоза, водитель (машинист) погрузчика, слесарь, машинист экскаватора, машинист – тракторист, слесарь-сантехник, оператор подметально-уборочной машины, машинист снегопогрузчика. Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2,3
	2-й квалификационный уровень	Машинист -тракторист, водитель (машинист) погрузчика, водитель легкового (грузового) автомобиля, оператор подметально-уборочной машины, слесарь - электрик. Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2,5
	3-й квалификационный уровень	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2,5

3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
	1-й квалификационный уровень	Секретарь, табельщик, кассир	2,3
	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2,5
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
	1-й квалификационный уровень	Специалист по работе с населением.	2,3
	2-й квалификационный уровень	Заведующий складом, помощник мастера, помощник механика	2,5
	4-й квалификационный уровень	Мастер, мастер участка, механик по обслуживанию автотранспорта, механик по выпуску автотранспорта, механик (старший).	2,7
5.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
	1-й квалификационный уровень	Инженер, бухгалтер, специалист по охране труда, инженер по охране труда и технике безопасности, экономист, специалист по закупкам,	2,7

ВИДЫ И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УЛЬЯНОВСКИЙ КОММУНАЛЬЩИК»

1. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в условиях, отклоняющих от нормальных;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемой работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Условия применения и размеры выплат компенсационного характера:

1.2.1. Работнику за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата в размере от 4 до 12% от должностного оклада (ставки заработной платы).

Конкретные размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются работодателем по результате аттестации рабочего места, проводимой в соответствии с действующим законодательством.

1.2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) — в размере до 50 % должностного оклада (тарифной ставки);

1.2.2. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в размере до 50 % должностного оклада (тарифной ставки) отсутствующего работника;

1.2.3. Доплата за работу в ночное время — в размере 20 % должностного оклада (базового оклада) в ночное время (с 22 до 6 часов);

1.2.4. Доплата за сверхурочную работу — за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие не менее чем в двойном размере. Под сверхурочной понимается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

1.2.5. Доплата за работу в выходные и праздничные дни производится не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой

ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада с учетом выплат всех надбавок, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада с учетом выплат всех надбавок, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

1.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством, и выплачиваются в пределах установленного фонда оплаты труда.

1.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных законодательством.

2. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда работников Учреждения и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты (надбавки) за сложность, напряженность выполняемой работы, высокие достижения в труде;
- надбавка за выслугу лет;
- премии по результатам работы;
- поощрительные выплаты.

2.3. Условия применения и размеры выплат стимулирующего характера.

2.3.1. Ежемесячные доплаты (надбавки) за сложность, напряженность выполняемой работы, высокие достижения в труде работникам учреждения устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы) в зависимости от эффективности труда каждого работника в отдельности на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению. Решение о введении соответствующей повышающей надбавки принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность выполняемых работ начисляется на должностной оклад в размере до 50% от оклада работникам Учреждения.

Работнику учреждения, не отработавшему за месяц норму рабочего времени, доплаты (надбавки) стимулирующего характера за сложность и (или) напряженность выполняемой работы производятся пропорционально отработанному времени.

2.3.2. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет может устанавливаться работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях, в пределах фонда стимулирования. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, в процентах:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 10%;
- при стаже работы от 3 лет до 5 лет – 15%;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 20%;

- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 25%;
- при стаже работы свыше 15 лет – 30%.

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к окладу за выслугу лет, включаются:

- время работы в организациях по занимаемой должности или на должностях, работа которых связана с осуществлением аналогичной деятельности;
- военная служба, служба в органах внутренних дел Российской Федерации, учреждениях и органах условно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации, в порядке предусмотренным законодательством Российской Федерации;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;
- иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии.

Стаж работы для установления ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет работникам учреждения устанавливается приказом руководителя по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Применение ежемесячной надбавки за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.3.3. Водителям Учреждения к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается следующая ежемесячная надбавка за классность:

- водителям первого класса – 25%;
- водителям второго класса -10%.

Квалификация третьего, второго и первого классов может быть присвоена водителям, которые прошли подготовку или переподготовку в учебном заведении по единым программам, утвержденным в установленном порядке, и получили водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств В, С, D, Е.

Квалификационная категория «водитель третьего класса» присваивается водителю при управлении одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к одной из категорий транспортных средств В или С, или управлении только автобусами, отнесенными к категории транспортных средств D.

Квалификационная категория «водитель второго класса» присваивается водителю при управлении легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств В, С и D.

Квалификационная категория «водитель второго класса» также может быть присвоена водителю при наличии не менее трех лет непрерывного стажа работы в учреждении в качестве водителя 3 класса. При наличии у водителя стажа работы водителем от одного до трех лет, подтвержденного соответствующими документами, ему может быть присвоена квалификационная категория «водитель второго класса».

Квалификационная категория «водитель первого класса» присваивается водителю при управлении легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств В, С, D, Е. Квалификационная категория «водитель первого класса» также может быть присвоена водителю при наличии не менее трех лет непрерывного стажа работы в учреждении в качестве водителя 2-го класса.

2.3.4. Ежемесячные премии за качество и результативность выполняемой работы производятся работникам по результатам их работы за предыдущий месяц в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, повышения качества выполняемых ими работ.

Ежемесячная премия каждому работнику определяется руководителем учреждения в процентах в размере до 25% от должностного оклада. Работникам учреждения, проработавшим неполный период, размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Работникам Учреждения могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера в связи с юбилейными, праздничными датами, профессиональными праздниками, в связи с выходом на пенсию, при рождении ребенка в размере до 100% должностного оклада работника учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда, утвержденного Учреждению на соответствующий финансовый год.

2.3.5. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере до 2 (двух) должностных окладов в год за счет средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера при наличии экономии средств фонда оплаты труда, утвержденного учреждению на соответствующий финансовый год.

2.3.6. Денежные средства, образовавшиеся в результате экономии фонда оплаты труда, могут направляться на выплаты на социальные нужды работникам учреждения. Размеры и условия осуществления выплаты на социальные нужды, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

2.4. На выплаты стимулирующего характера работникам учреждения за показатели качества и результативность, выплаты материальной помощи, выплаты социального характера могут направляться средства, полученные от оказания платных услуг, а также от ведения предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Конкретные размеры выплат и условия их осуществления устанавливаются на основании локально-нормативных актов работодателя и выплачивается в пределах объемов, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.5. Работникам учреждения производится доплата до величины прожиточного минимума, установленного в Калужской области для трудоспособного населения, если месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, выплачиваемая за счет всех источников ниже величины прожиточного минимума, устанавливается в размере разницы между месячной заработной платой и величиной прожиточного минимума.

Работнику учреждения, не отработавшему за месяц норму рабочего времени, доплата производится пропорционально отработанному времени в размере разницы между месячной заработной платой работника и величиной прожиточного минимума, установленной в Калужской области для трудоспособного населения.

ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УЛЬЯНОВСКИЙ КОММУНАЛЬЩИК»

1. Заработная плата руководителя МАУ «Ульяновский коммунальщик» (далее – Учреждения) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Учреждения формируется из базового оклада и базового коэффициента, которые устанавливаются на основании муниципального правового акта Администрации МР «Ульяновский район», носящего индивидуальный характер.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения применяются на базовый оклад, и также устанавливаются на основании муниципального правового акта Администрации МР «Ульяновский район», носящего индивидуальный характер.

2. К выплатам стимулирующего характера руководителя Учреждения относятся следующие выплаты:

- доплаты (надбавки) за сложность, напряженность выполняемой работы, высокие достижения в труде;
- надбавка за выслугу лет;
- премии за качество и результативность выполняемой работы;
- иные виды выплат.

2.1. Руководителю учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях, в пределах фонда стимулирования. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, в процентах:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 10%;
- при стаже работы от 3 лет до 5 лет – 15%;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 20%;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 25%;
- при стаже работы свыше 15 лет – 30%.

В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к окладу за выслугу лет, включаются:

- время работы в организациях по занимаемой должности или на должностях, работа которых связана с осуществлением аналогичной деятельности;
- военная служба, служба в органах внутренних дел Российской Федерации, учреждениях и органах условно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, Государственной противопожарной службы, органах налоговой полиции и таможенных органах Российской Федерации, в порядке предусмотренным законодательством Российской Федерации;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с учреждением;

- иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии.

Стаж работы для установления ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения.

Назначение ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается муниципальным правовым актом, носящим индивидуальный характер по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Применение ежемесячной надбавки за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2. Руководителю Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы, в процентном соотношении к базовому окладу руководителя Учреждения. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность выполняемых работ начисляется на базовый оклад в размере до 50% от оклада руководителя Учреждения.

Надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы руководителю Учреждения является поощрением руководителя за качественное выполнение своих должностных обязанностей, за сложность, напряженность условий его работы и носит стимулирующий характер.

Выплата надбавки за сложность и (или) напряженность выполняемой работы руководителю Учреждения производится на основании муниципального правового акта Администрации МР «Ульяновский район», носящего индивидуальный характер.

2.3. Руководителю Учреждения может быть установлена ежемесячная премия с учетом высокого качества работы руководителя Учреждения за соответствующий месяц. Выплата премии руководителю Учреждения производится на основании муниципального правового акта Администрации МР «Ульяновский район», носящего индивидуальный характер.

2.3.1. Премирование руководителя Учреждения по результатам труда производится на основании оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, выполнения муниципального задания и добросовестного выполнения должностных обязанностей руководителя Учреждения, предусмотренных трудовым договором.

2.3.2. Основанием для премирования руководителя Учреждения является выполнение основных критериев, характеризующих работу учреждения и оказывающих решающее влияние на повышение эффективности и качества работы, улучшение ее конечных результатов.

Основными критериями оценки эффективности работы Учреждения для определения конкретного размера премирования руководителя по результатам работы Учреждения за определенный период являются:

№ п/п	Основные критерии оценки деятельности руководителей	Размер премии (%)
1	Выполнение объемов оказания услуг в соответствии с заданием учредителя	До 10%
2	Наличие прибыли от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности не менее 10% от объема муниципального задания на	До 10%

	текущий год	
3	Отсутствие у Учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения	До 10%
4	Укомплектованность учреждения кадрами	До 10%
5	Отсутствие задолженности по заработной плате и платежам по налогам	До 10%

2.3.3 В случае если при определении конкретного размера премии руководителю Учреждения могут быть применены несколько показателей, установленных в вышеуказанной таблице, то соответствующие размеры премии суммируются, однако размер установленной премии руководителю Учреждения не должен превышать 50% его должностного оклада.

2.3.4 Ежемесячная премия не выплачивается либо ее размер снижается руководителю Учреждения при невыполнении основных показателей (таблица пункт 2.3.2.), а также в случае наличия следующих производственных упущений:

- несоблюдения условий владения, пользования и распоряжения имуществом, закрепленным на праве оперативного управления в соответствии с Гражданским кодексом РФ и иными правовыми актами;

- нарушение договорных, расчетных, налоговых и иных обязательств в соответствии с действующим законодательством;

- наличие задолженности работникам Учреждения по заработной плате по вине руководителя;

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

- необеспечение сохранности или ухудшение технического состояния закрепленного за Учреждением имущества, за исключением ухудшений, связанных с износом имущества в процессе эксплуатации и форс-мажорных обстоятельств;

- недостоверное и несвоевременное представление запрашиваемой информации;

- наличие обоснованных жалоб со стороны юридических и физических лиц на качество исполнения возложенных функций;

- несвоевременное представление бухгалтерской отчетности;

- наличие фактов грубого нарушения финансово- хозяйственной дисциплины;

- нанесение Учреждению своей деятельностью или бездействием материального ущерба.

2.4. Руководителю Учреждения могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера за выполнение особо важных заданий, в том числе связанных с подготовкой и проведением торжественных мероприятий к праздничным и юбилейным датам, профессиональным праздникам, на основании муниципального правового акта Администрации МР «Ульяновский район» в размере до 100% должностного оклада руководителя Учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда, утвержденного Учреждению на соответствующий финансовый год.

3. Руководителю Учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере до 2 (двух) должностных окладов в год за счет средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера при наличии экономии средств фонда оплаты труда, утвержденного учреждению на соответствующий финансовый год.