

МБУ «Департамент строительства, дорожного хозяйства, транспорта и жилищно-коммунальной политики»

ПРИКАЗ

«06» июля 2022 г.

№18-П

с.Чемал

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Департамент строительства, дорожного хозяйства, транспорта и жилищно-коммунальной политики» в новой редакции

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Департамент строительства, дорожного хозяйства, транспорта и жилищно-коммунальной политики», подведомственного Администрации Чемальского района Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера» в новой редакции.

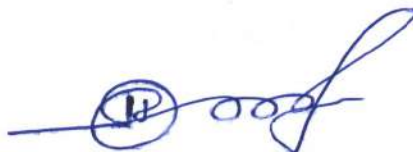
2. Приказ МБУ «Департамент строительства, дорожного хозяйства, транспорта и жилищно-коммунальной политики» от 11.01.2021 г. №05-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Департамент строительства, дорожного хозяйства, транспорта и жилищно-коммунальной политики» и от 10.01.2022г. №01-п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Департамент строительства, дорожного хозяйства, транспорта и жилищно-коммунальной политики» признать утратившими силу.

3. Осуществить информирование работников учреждения об оплате труда работников.

4. Действие настоящего приказа распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2022 года.





5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник



П.А. Яманов

**ЛИСТ
согласования приказа**

Должность работника	Ф.И.О.	Подпись	Дата
Начальник финансового отдел администрации Чемальского района Республики Алтай	Тоорчукова Л.В.		13.09.2022,
И.о. начальника отдела прогнозирования и экономического развития администрации Чемальского района Республики Алтай	Найкова Л.В.		13.09. 2022
Консультант отдела прогнозирования и экономического развития администрации Чемальского района Республики Алтай	Буцик Я.В.		13.09. 2022
Юрисконсульт МБУ «Департамент строительства, дорожного хозяйства, транспорта и жилищно-коммунальной политики»	Чалымова З.К.		16.09. 2022

Исполнитель: Винтер Н.В., бухгалтер МБУ «Департамент строительства, дорожного хозяйства, транспорта и жилищно-коммунальной политики»



подпись

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБУ «Департамент
строительства, дорожного
хозяйства, транспорта и
жилищно-коммунальной
политики»
от 06.07.2022 г. №18-П

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения «Департамент строительства, дорожного хозяйства,
транспорта и жилищно-коммунальной политики»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Департамент строительства, дорожного хозяйства, транспорта и жилищно-коммунальной политики», подведомственного Администрации Чемальского района (далее – учреждение, Положение), разработано на основании Положения о системах оплаты труда работников органов местного самоуправления муниципального образования «Чемальский район» и работников муниципальных учреждений муниципального образования «Чемальский район», утвержденного постановлением администрации Чемальского района от 22 ноября 2018 года №154 «О системах оплаты труда работников органов местного самоуправления и работников муниципальных учреждений МО «Чемальский район» (далее – Постановление №154) и включает в себя:

порядок применения и размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее также - ПКГ), квалификационным разрядам;

порядок применения и размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, не включенных в ПКГ;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

порядок применения и предельные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда.

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

3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

4. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии рабочего, по которой работник осуществляет профессиональную деятельность в порядке совместительства), производится отдельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

5. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

7. Наименования должностей служащих (профессий рабочих) учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, применяются учреждением поэтапно на основе утвержденных им с учетом мнения представительного органа работников (в случае наличия такового) планов по организации применения профессиональных стандартов.

8. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения в пределах установленной предельной

численности работников, а также с учетом объема средств, предусмотренных сметой учреждения на фонд оплаты труда работников учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, не включенные в профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ), устанавливаются в соответствии с приложением №2 к Положению.

10. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих или профессиональных стандартов.

11. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу). Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. В целях увеличения доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, в случае увеличения установленного минимального размера оплаты труда, изменений муниципальных нормативных правовых актов, размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в течение года может быть скорректирован в сторону увеличения или уменьшения.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с согласно Приложения №1 и Приложения №2 настоящего Положения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы.

Размер персонального повышающего коэффициента и размер повышающего коэффициента по занимаемой должности суммарно не могут превышать 2,2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается служащим, в зависимости от общего количества лет, проработанных в должности служащего, по которой

работник осуществляет свою профессиональную деятельность в настоящее время в данном учреждении, или в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах местного самоуправления, в муниципальных учреждениях и предприятиях Чемальского района.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – 0,05;
- при стаже работы от 3 лет до 5 лет – 0,10;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 0,15;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 0,20;
- при стаже работы свыше 15 лет – 0,30.

12. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

13. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

III. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

14. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее также - рабочие), устанавливаются на основе отнесения этих профессий к соответствующим ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», и в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональным стандартом.

Размеры окладов рабочим устанавливаются в соответствии с приложением № 3.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенные к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы профессий рабочих второго уровня, утверждается руководителем учреждения.

15. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты и надбавки к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- доплата водителям за ненормированный рабочий день.

16. Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

17. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент к окладу. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

18. Персональный повышающий коэффициент к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. В целях увеличения доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников, в случае увеличения установленного минимального размера оплаты труда, изменений муниципальных нормативных правовых актов, размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в течение года может быть скорректирован в сторону увеличения или уменьшения.

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 2,2.

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

20. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии рабочего, по которой работник осуществляет

свою профессиональную деятельность в настоящее время в данном учреждении, или в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах местного самоуправления, в муниципальных учреждениях и предприятиях Чемальского района.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – 0,05;
- при стаже работы от 3 лет до 5 лет – 0,10;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 0,15;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 0,20;
- при стаже работы свыше 15 лет – 0,30.

21. Надбавка водителям за классность устанавливается в соответствии с квалификационной категорией, присвоенной им согласно Порядку присвоения классности водителям органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Чемальского района Республики Алтай, утвержденному постановлением администрации Чемальского района №154 от 22.10.2018 г.

22. Надбавка за классность устанавливается водителям в следующих размерах:

Квалификационная категория водитель автомобиля третьего класса – в размере 10 % от должностного оклада;

Квалификационная категория водитель автомобиля второго класса – в размере 15 % от должностного оклада

Квалификационная категория водитель автомобиля первого класса – в размере 25 % от должностного оклада.

23. Водителям, в случае, если их должность находится в Перечне должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем, утвержденным локальным правовым актом Учреждения, за ненормированный рабочий день ежемесячно производится доплата в размере 25% от должностного оклада.

24. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

25. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

27. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности, учреждения, согласно постановлению администрации Чемальского района от 30.07.2021 г. №84 «Об установлении должностных окладов руководителей муниципальных учреждений, подведомственных администрации Чемальского района».

Критерии оценки сложности труда для дифференцированного установления должностного оклада руководителю учреждения утверждаются администрацией Чемальского района.

28. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения.

29. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V Положения.

30. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат по итогам работы за квартал.

31. Премиальные выплаты руководителю учреждения производятся по решению Администрации Чемальского района по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Администрацией Чемальского района за соответствующий период.

32. Премирование руководителя учреждения производится за счет средств бюджета МО «Чемальский район» Республики Алтай, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств (Администрацией Чемальского района) в целях установления выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения из расчета в год - 10 процентов от плановых показателей, предусмотренных на выплату заработной платы руководителю учреждения бюджетной сметой, с

условием обеспечения непревышения предельного уровня соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения.

33. В целях поощрения заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения им устанавливаются виды выплат стимулирующего характера, аналогичные видам стимулирующих выплат, установленных для руководителя учреждения. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру производятся в порядке, установленном Положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения. Премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения ежеквартально при условии соблюдения их годового фонда премирования.

34. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Администрации Чемальского района в кратности от 1 до 3.

35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Администрации Чемальского района в кратности от 1 до 2.

36. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения. Определение

среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

37. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный в соответствии с пунктом 34 Положения, предусматривает абсолютный уровень оплаты труда руководителя в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и его работы, и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

38. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

39. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением №154, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, коэффициент за работу в безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

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

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы;

доплата водителям за ненормированный рабочий день.

40. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такового). Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Классы (подклассы) условий труда на рабочих местах устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

41. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

42. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

43. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работнику, исполняющему обязанности руководителя учреждения в случае его временного отсутствия (в связи с болезнью, отпуском, командировкой), производится доплата в размере разницы между должностным окладом начальника учреждения и должностным окладом работника, исполняющего в период временного отсутствия начальника учреждения его полномочия, а также доплаты и надбавки компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством.

44. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в

выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

в размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) и положенных работнику компенсационных и стимулирующих выплат за каждый день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. Работа в выходной день или нерабочий праздничный день в пределах месячной нормы рабочего времени должна оплачиваться в двойном размере по схеме: (оклад + компенсационная и стимулирующая выплата) + оклад;

в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Работа в выходной день или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени должна оплачиваться в двойном размере по схеме: (оклад + компенсационная и стимулирующая выплата) + оклад x 2.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

45. Оплата сверхурочной работы производится работнику за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

46. Конкретный размер районного коэффициента и условия его применения устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством.

47. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета районных коэффициентов к окладу (должностному окладу).

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, зависящих от результатов труда

48. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Чемальского района,

утвержденных Постановлением №154, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, за квартал, за год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

49. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

50. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

51. Премирование работников осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такового).

52. При определении размеров премий по итогам работы (за месяц, за квартал, за год) рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

53. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

54. Выплата премий за образцовое качество выполняемых работ осуществляются работникам в случае, если складывается экономия фонда оплаты труда учреждения, одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- поощрении Главой Республики Алтай, Председателем Правительства

Республики Алтай, Правительством Республики Алтай, Чемальского района, присвоении почетных званий Республики Алтай, Чемальского района;

поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявления благодарности.

VII. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия единовременных выплат

55. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, в размерах не более двух должностных окладов. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

56. В случае, если складывается экономия фонда оплаты труда в учреждении, руководитель учреждения может выплачивать работникам, проработавшим в учреждении не менее пяти лет, единовременные выплаты к юбилейным датам, единовременные выплаты в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения в размере, не более двух должностных окладов.

В случае, если складывается экономия фонда оплаты труда в учреждении, руководитель учреждения может выплачивать работникам единовременные выплаты к следующим юбилейным датам со дня образования муниципального образования «Чемальский район» Республики Алтай: 30 лет и каждые последующие 5 лет со дня образования муниципального образования.

57. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат имеющимися средствами.

58. Оказание материальной помощи руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения может производиться в размере до 0,5 должностного оклада по их письменному заявлению.

В случае, если в учреждении сложилась экономия фонда оплаты труда, руководителю учреждения, проработавшему в органах местного самоуправления и (или) муниципальных учреждениях Чемальского района не менее пяти лет, выплачиваются единовременные выплаты в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения в размере до 0,5 должностного оклада.

В случае, если складывается экономия фонда оплаты труда в учреждении, руководителю учреждения может выплачиваться единовременная выплата к следующим юбилейным датам со дня образования муниципального образования «Чемальский район» Республики Алтай: 30 лет и каждые последующие 5 лет со дня образования муниципального образования.

Решение об оказании материальной помощи, о единовременных выплатах к указанным в настоящем пункте юбилейным датам и их конкретных размерах руководителю муниципального учреждения принимается органом местного самоуправления Чемальского района, осуществляющим функции и полномочия Учредителя.

59. Районный коэффициент на материальную помощь и на единовременные выплаты не начисляется.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда

60. Для формирования фонда оплаты труда работников учреждения применяются размеры окладов (должностных окладов) работников, а также размеры и виды компенсационных и стимулирующих выплат, установленные настоящим Положением.

61. Сформированный годовой фонд оплаты труда учреждения в последующем подлежит корректировке (перерасчету) в течение текущего финансового года в следующих случаях:

при изменении предельной численности учреждения в соответствии с решением, принятым администрацией Чемальского района;

при увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) по профессиям рабочих (должностям служащих) в соответствии с решением, принятым администрацией Чемальского района.

62. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения на календарный год (за исключением заместителей руководителя, главного бухгалтера) предусматриваются средства для выплаты:

а) оклада (должностного оклада) – в размере 12 должностных окладов;

б) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – в размере 25,5 должностных окладов;

в) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет - в размере равном 3 должностным окладам;

г) премий по итогам работы за месяц или за квартал – в размере 3 должностных окладов;

д) доплаты водителям за ненормированный рабочий день – в размере 3 должностных окладов;

е) доплаты водителям за классность – в размере 3 должностных окладов;

ж) материальной помощи - в размере 2 должностных окладов;

При формировании фонда оплаты труда заместителей руководителя, главных бухгалтеров органов местного самоуправления на календарный год предусматриваются средства для выплаты:

з) оклада (должностного оклада) – в размере 12 должностных окладов;

и) премий по итогам работы за квартал – в размере 10% от суммы расчетного фонда оплаты труда, соответственно руководителя, заместителя, главного бухгалтера, в состав которого включается сумма, предусмотренная на выплату материальной помощи;

к) материальной помощи - размере 0,5 должностного оклада.

При формировании фонда оплаты труда предусматриваются:

л) средства для выплаты районного коэффициента в размере 40 процентов от суммы средств, предусматриваемых на выплаты, указанные в подпунктах «а» - «е» и «з», «и» настоящего пункта;

м) средства в размере 4% от должностного оклада для повышения оплаты труда работников, на чьих рабочих местах, по результатам приведения специальной оценки условий труда, идентифицированы вредные и (или) опасные производственные факторы.

63. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства между выплатами стимулирующего характера.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Департамент строительства,
дорожного хозяйства, транспорта и
жилищно-коммунальной политики»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов) работников, занимающих должности
служащих, и размеры повышающих коэффициентов к окладам
(должностным окладам) по занимаемым должностям

Перечень должностей	Размер оклада (должностн ого оклада), рублей	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	4 280	
1 квалификационный уровень (в т.ч. секретарь)		до 0,02
2 квалификационный уровень		до 0,05
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	5 640	
1 квалификационный уровень (в т.ч. инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью)		до 0,03
2 квалификационный уровень (в т.ч. заведующий архивом; заведующий хозяйством)		от 0,03 до 0,09

3 квалификационный уровень		от 0,09 до 0,20
4 квалификационный уровень		от 0,20 до 0,30
5 квалификационный уровень		от 0,30 до 0,43
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	6 808	
1 квалификационный уровень (в т.ч. аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер по надзору за строительством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства, экономист, юрисконсульт)		до 0,03
2 квалификационный уровень		от 0,03 до 0,10
3 квалификационный уровень		от 0,10 до 0,21
4 квалификационный уровень		от 0,21 до 0,32
5 квалификационный уровень (главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера в т.ч. главный ревизор)		от 0,32 до 0,45
Должности, отнесенные к ПКГ	9 889	