



ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ОРДИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПЕРМСКОГО КРАЯ

11.10.2019

№ 754

**Об утверждении Положения
об оплате труда работников
МБУ «Центр комплексного обслуживания»
Ординского муниципального округа**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 07 марта 2018 года № 41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального Закона «О минимальном размере оплаты труда», администрация Ординского муниципального района
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников МБУ «Центр комплексного обслуживания Ординского муниципального округа».
2. Постановление вступает в силу со дня его официального обнародования, подлежит размещению на официальном сайте Ординского муниципального округа и распространяется на правоотношения, возникшие с 11 октября 2019 года.
3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы муниципального района по социальным вопросам Зотову У.А.

Глава муниципального района

А.С. Мелёхин



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБУ «Центр комплексного обслуживания»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247 Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников (далее – работников) МБУ «Центр комплексного обслуживания» (далее – Центр).

1.2. Финансирование расходов на оплату труда работников Центра осуществляется за счет средств бюджета Ординского муниципального округа, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

Повышение (индексация) заработной платы работников Центра осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Основные условия оплаты труда

1.2.1. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.2.2. Оплата труда работников осуществляется на основе схем должностных окладов работников Центра согласно приложениям 1, к настоящему Положению, которые определяют размеры окладов работников на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.2.3. Размеры должностных окладов работников устанавливаются директором Центра в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также в соответствии с действующими схемами должностных окладов.

2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Работникам могут быть установлены при наличии оснований следующие виды выплат компенсационного характера:

2.2.1.1. за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работ, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в размере и на срок, определенные по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2.2.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2.2.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.2.1.4. иные выплаты компенсационного характера, в соответствии с законодательством РФ.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

2.2.3. Конкретные выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются директором Центра в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, локальными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством.

3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1.1. премии по итогам работы за месяц, квартал, год,

3.1.2. премии за высокие результаты и качество выполняемых работ;

3.1.3. разовые премии;

3.1.4. иные выплаты (за классность; за сложность и напряженность; за стаж непрерывной работы и т.д.).

3.2. Основные критерии премирования:

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

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

выполнение особо важных и сложных заданий;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

выполнение муниципального задания;

профессионализм и личный вклад в выполнение возложенных функций и задач.

3.2.2. При этом учитывается инициативность, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, жалоб на некачественное выполнение работ, неукоснительное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности.

3.2.3. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

3.3. Решение о выплате для работников принимается директором Центра, в виде приказа, решение о выплате для директора принимается главой муниципального района, на основании распоряжения учредителя.

3.4. Выплата премии производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.5. Работникам Центра может быть снижен размер выплат стимулирующего характера или они могут быть лишены их полностью за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, поручений руководителя, за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение исполнительской дисциплины.

3.6. Снижение размера ежемесячных выплат стимулирующего характера производится за тот период, в котором обнаружено ненадлежащее исполнение обязанностей и внутреннего трудового распорядка.

III. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Единовременная выплата к отпуску производится за счет средств фонда оплаты труда один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада. Единовременная выплата к отпуску производится по заявлению работника Центра на основании приказа директора Центра.

Если работник делит отпуск на две части, выплата выплачивается один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

При соглашении с работником выплата может быть предоставлена в иные периоды один раз в течение текущего календарного года. Единовременная выплата к отпуску, не полученная работником в текущем календарном году, на следующий календарный год не переносится и не компенсируется.

Работнику, принятому в порядке перевода из другого отдела Центра, единовременная выплата производится в случае, если она не выплачена ему в текущем календарном году по прежнему месту работы.

3.2. Работникам учреждения может быть оказана выплата в виде материальной помощи в размере одного должностного оклада за счет экономии фонда оплаты труда.

Выплата материальной помощи работникам Центра производится по личному заявлению работника на основании приказа директора. Материальная помощь выплачивается 1 раз в год.

3.3. Материальная помощь может быть оказана следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (женщинам – 50,55 и 60 лет, мужчинам – 55, 60, 65 лет);
- бракосочетанием работника;
- рождением (усыновлением) ребенка;
- смертью близких родственников (родителей, супруга, детей);
- причинение работнику ущерба в результате стихийного бедствия (пожар, наводнение и т.п.);
- тяжелое финансовое положение, в том числе необходимость оплаты дорогостоящего лечения (при наличии подтверждающих затрат документов);
- в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

3.6. Работнику, вновь принятому на работу, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному в данном году времени.

IV. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

4.1. Фонд оплаты труда работников формируется за счет средств бюджета Ординского муниципального района Пермского края, субсидий на исполнение муниципального задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.2. Объем субсидий Учреждения на оплату труда работников определяется, исходя из стоимости и объема муниципальной услуги (выполнения работ) для выполнения муниципального задания. Объем субсидий может быть уменьшен только при условии внесения изменения в муниципальное задание Центра путем уменьшения объема предоставляемых Учреждением муниципальных услуг (выполнение работ) в связи с неисполнением задания.

4.3. Объем средств от приносящей доход деятельности, направленный на фонд оплаты труда, определяется Центром самостоятельно исходя из потребности обеспечения заработной платой работников Центра согласно трудовым договорам.

4.4. Средства экономии фонда оплаты труда направляются на выплаты стимулирующего и социального характера.

4.5. Директор Центра вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников Центра между выплатами компенсационного и стимулирующего характера с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с действующим законодательством.

4.6. Фонд оплаты труда может быть увеличен за счет перераспределения расходов по начислениям на выплаты по оплате труда, текущее содержание Центра, при наличии экономии по данным расходам и отсутствии кредиторской задолженности по этим расходам по итогам квартала и года.

4.7. Штатное расписание Центра на очередной финансовый год согласовывается с Учредителем Центра.

V. Условия и порядок оплаты труда Директора Центра.

5.1. Оплата труда директора Центра состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директора Центра, определяемый трудовым договором, и устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения и может составлять от 1 до 3 размера указанной средней заработной платы, и утверждается распоряжением главы муниципального района.

К основному персоналу относятся:

- электрик,
- заведующий хозяйством,
- механик,
- тракторист,
- разнорабочий,
- уборщица служебных помещений.

5.3. Директору Центра могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом II пункта 2 настоящего положения в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Виды выплат компенсационного характера руководителю учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются на основании распоряжения учредителя.

5.4. Директору Центра могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом II пункта 3 настоящего положения и определяется как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Виды выплат стимулирующего характера Директору Центра, размеры и условия их осуществления устанавливаются на основании распоряжения учредителя.

5.5. Директору Центра может устанавливаться единовременная выплата в соответствии с разделом III пункта 3.1 настоящего положения и определяется в размере не более двух должностных окладов к отпуску.

Единовременная выплата Директору Центра, размеры и условия их осуществления устанавливаются на основании распоряжения учредителя.

5.6. Директору Центра может устанавливаться материальная помощь в соответствии с разделом III пункта 3.2 настоящего положения и определяется в размере не более одного должностного оклада к случаю. Материальная помощь Директору Центра, размеры и условия их осуществления устанавливаются на основании распоряжения учредителя.

Приложение 1

к положению об оплате труда работников
МБУ «Центр комплексного обслуживания»
Ординского муниципального округа

Размеры должностных окладов работников МБУ «Центр комплексного обслуживания» Ординского муниципального округа

<i>Квалификационные группы</i>	<i>Наименование рабочей профессии</i>	<i>Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей</i>
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	Бухгалтер , экономист	6800,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	Директор	12000,00

<i>Квалификационные группы</i>	<i>Наименование рабочей профессии</i>	<i>Минимальные оклады</i>
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	Электрик	4200,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	Заведующий хозяйством	4200,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	Механик	4200,00
Профессиональная квалификационная группа второго уровня "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	Тракторист	4200,00

Профессиональная квалификационная группа второго уровня "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	Разнорабочий	3000,00
Профессиональная квалификационная группа второго уровня "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	Уборщица служебных помещений	2000,00