

**Российская Федерация  
Республика Алтай  
Администрация  
муниципального образования  
«Чойский район»**

**Россия Федерациязы  
Алтай Республиканын  
«Чой аймак»  
муниципал тозолмо  
администрациязы**

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**Ј Ö П**

**27 октября 2020 года**

**с. Чоя**

**№ 539**

### **Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности органов местного самоуправления муниципального образования «Чойский район» Республики Алтай**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Главы муниципального образования «Чойский район» от 24.10.2008 № 619 «О введении новых систем оплаты труда работников органов местного самоуправления муниципального образования «Чойский район» и работников муниципальных учреждений муниципального образования «Чойский район» и признании утратившими силу некоторых постановлений Главы муниципального образования «Чойский район», Администрация муниципального образования «Чойский район»

### **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности органов местного самоуправления муниципального образования «Чойский район» Республики Алтай согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Настоящее Постановление вступает в силу с 01 ноября 2020 года.

Глава муниципального образования  
«Чойский район»

М.Ю. Маргачёв

Приложение  
к постановлению администрации  
муниципального образования  
«Чойский район»  
от 27 октября 2020 года № 539

**Положение  
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения  
«Управление по обеспечению деятельности органов местного  
самоуправления муниципального образования  
«Чойский район» Республики Алтай**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности органов местного самоуправления муниципального образования «Чойский район» Республики Алтай (далее - учреждение) включает в себя:

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

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, выплат единовременных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда.

1.2. 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.

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

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).

1.4. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.5. 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.

1.6. Наименования должностей служащих (профессий рабочих) учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

1.7. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается приказом учреждения в пределах установленной численности работников, а также с учетом распределенного органом местного самоуправления муниципального образования «Чойский район» объема средств, направляемых на заработную плату в учреждении.

1.8. Административно-управленческий персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижения, определенных уставом учреждения, целей деятельности этого учреждения.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая охрану и обслуживание зданий и оборудования (Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу Учреждения устанавливается в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 октября 2013 г. N 535н).

## **II. Оплата труда работников, занимающих должности служащих**

2.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Определение размеров заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым по совместительству.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо за фактически выполненный объем работ.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным

квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, определены в приложение №1 к настоящему Положению.

2.4. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

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

Работникам учреждения, отнесенные к административно-управленческому персоналу учреждения устанавливается - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности.

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.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

Применение персонального 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).

2.5.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за

выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, по которой работник, занимающий должность служащего, осуществляет свою профессиональную деятельность.

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

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,1;

при выслуге лет от 5 лет до 10 - 0,15.

при выслуге лет свыше 10 лет – 0,2

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

2.5.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается работникам Учреждения, относящимся к административно-управленческому персоналу и отнесенные ко второму и последующим квалификационным уровням ПКГ, с учетом сложности трудовой функции.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

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

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

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

3.1. 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 N 248н "Об

утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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 работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приложением N 2 к настоящему Положению.

3.2. Рабочим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

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

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.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

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

3.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии рабочего, по которой работник осуществляет свою профессиональную деятельность.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,1;

при выслуге лет от 5 лет до 10 - 0,15.

при выслуге лет свыше 10 лет – 0,2

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

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

3.4. 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**

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

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате всех работников возглавляемого им учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения, округленной до целого числа в пользу руководителя, с применением коэффициента масштаба и уровня управления.

4.3. Для установления коэффициента масштаба и уровня управления применяются критерии, связанные с масштабом управления, особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя, численности работников учреждения:

| <b>Численность работников (определяется на основании утвержденного штатного расписания)</b> | до 20  | от 20 до 25  | более 25   |
|---|--|--|--|
| Коэффициент масштаба и уровня управления  | 0,05   | 0,1  | 0,2  |
| <b>Уровень профессионального образования</b>  | высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "бакалавр" - бакалавриат; | Высшее образование, с наличием документа о повышении квалификации в соответствии с квалификационным и требованиями по занимаемой должности | высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) "специалист" или квалификации (степени) "магистр" - подготовка специалиста или магистратура |

|  |       |              |           |
|--|-------|--------------|-----------|
| Коэффициент масштаба и уровня управления                       | 0,05  | 0,1          | 0,15      |
| <b>Штатная численность единиц в обслуживаемых организациях</b> | до 50 | от 50 до 100 | более 100 |
| Коэффициент масштаба и уровня управления                       | 0,05  | 0,1          | 0,15      |

При соответствии тому или иному критерию для установления коэффициента масштаба и уровня управления учитываются все коэффициенты в суммарном значении.

4.4. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением фонда оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения (за исключением численности руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров) за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы работников учреждения не учитываются премиальные выплаты и материальная помощь.

4.5. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников, являющихся внешними совместителями.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

4.6. Должностной оклад руководителя учреждения пересматривается в случаях:

- индексации заработной платы работников учреждения;
- изменения коэффициента масштаба и уровня управления.

4.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 20 - 40 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений.

4.7. Конкретный размер должностного оклада заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом предельного уровня кратности, установленного пунктом 4.11 настоящего Положения.

4.8. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты



компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

4.9. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю учреждения производятся по решению Администрации муниципального образования «Чойский район» по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, за соответствующий период.

Руководителю учреждения производятся премиальные выплаты по итогам работы также при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, ведомственными наградами.

Выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VII настоящего Положения руководителю учреждения устанавливаются Администрацией муниципального образования «Чойский район» в пределах бюджетных ассигнований, направленные в текущем году учреждению на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

4.10. В целях поощрения заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VI настоящего Положения и иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

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) устанавливается в кратности от 1 до 2.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, 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 определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого 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 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы,

установленный в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, 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.

Конкретный размер кратности предельного уровня соотношения заработной платы руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации муниципального образования «Чойский район»

4.12. Все 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 N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.13. Для определения размера должностного оклада руководителю вновь создаваемого учреждения (в т.ч. при изменении типа учреждения) применяется размер средней заработной платы работников учреждения, исчисленной по должностям (профессиям), предусмотренным штатным расписанием учреждения (без учета заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера), с применением коэффициента масштаба и уровня управления установленного пунктом 4.3 настоящего Положения.

## **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного Характера**

5.1. Работникам учреждения в зависимости от условий труда могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы;

доплата за 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;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

5.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. 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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от класса условий труда устанавливаются в соответствии с минимальными размерами повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда, устанавливаемыми в соответствии с федеральным законодательством.

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективный договор) одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленной трудовым законодательством Российской Федерации.

Оплата труда в повышенном размере работников Учреждения устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

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

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от 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.

5.6. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время путем установления доплаты за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.7. 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:

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

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

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. Расчет части оклада (должностного оклада) за день работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих дней в соответствующем календарном году.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

5.8. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Размер районного коэффициента и условия его применения

устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством.

## **VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

6.2. Выплаты премий производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии не ограничен.

Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. При определении размеров премий по итогам работы рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

6.4. Премирование работников за образцовое качество выполняемых работ осуществляется единовременно 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, Государственным Собранием - Эл Курултай Республики Алтай, в том числе награждении почетными грамотами этих государственных органов Республики Алтай, присвоении почетных званий Республики Алтай;

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

6.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный

результат труда.

6.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы;  
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);  
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

7.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в соответствии с действующем Положением о выплате материальной помощи.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника о предоставлении материальной помощи (далее - заявление).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в течение 2-х рабочих дней с момента поступления заявления.

7.2. Руководитель учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, устанавливаемые коллективными договорами и иными локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименования указанных выплат, условия и порядок их осуществления, конкретный размер отражаются в соответствующем Положении, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, оказание материальной помощи руководителю учреждения производятся на основании распоряжения администрации муниципального образования «Чойский район».

## **VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения**

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета муниципального образования «Чойский район», исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения, в пределах

численности учреждения, установленной администрацией муниципального образования «Чойский район», и с учетом нормативных положений, предусмотренных настоящим разделом Положения.

8.2. Структура, количество штатных единиц и наименования профессий рабочих и должностей служащих учреждения учитываются для формирования фонда оплаты труда работников учреждения с применением систем нормирования труда, разработанных с учетом Методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2013 года N 504 "Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях".

8.3. 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.

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

- а) оклада (должностного оклада) - в размере оклада (должностного оклада);
- б) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям - в максимальном размере данного коэффициента, предусмотренном соответствующим приложением к настоящему Положению;
- в) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в размере повышающего коэффициента, равном 2;
- г) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет - в размере повышающего коэффициента, равном 0,2;
- д) премиальных выплат в зависимости от результатов труда;
- е) районного коэффициента в размере 1,4.

Объемы средств для выплат, предусмотренных подпунктами "а" - "е" настоящего пункта, суммируются, образуя месячные выплаты по каждой штатной единице.

Месячные выплаты по штатным единицам суммируются, образуя месячный фонд оплаты труда работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) учреждения.

8.4. При формировании фонда оплаты труда работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) учреждения предусматриваются средства для оказания материальной помощи работникам в размере 3-х окладов (без учета районного коэффициента).

8.5. Годовой фонд оплаты труда учреждения без учета фондов оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется путем умножения месячного фонда оплаты труда работников, определенного в соответствии с пунктом 8.3 настоящего Положения, на 12 месяцев и суммированием объема средств, исчисленных в соответствии с пунктом 8.4 настоящего Положения.

8.6. Фонды оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на год формируются с учетом размера предельного уровня соотношения их среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного в порядке, предусмотренном пунктом 4.11 настоящего Положения, применяемого к фонду оплаты труда учреждения, сформированного в соответствии с пунктом 8.5 настоящего Положения, в расчете на 1 единицу предельной численности работников учреждения (без учета численности руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

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

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

при изменении предельной численности учреждения по решению администрации муниципального образования «Чойский район»;

при увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) по профессиям рабочих (должностям служащих) в соответствии с решением, принятым администрации муниципального образования «Чойский район».



Приложение N 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения  
«Управление по обеспечению деятельности  
органов местного самоуправления  
муниципального образования  
«Чойский район» Республики Алтай

**Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих  
общеотраслевые должности служащих**

| Квалификационный<br>уровень  | Наименование должностей<br>(профессий) работников отнесенных<br>к квалификационным уровням   | Размер<br>должностного<br>оклада платы<br>(руб.) | Размер<br>повышающего<br>коэффициента<br>к<br>должностному<br>окладу по<br>занимаемым<br>должностям |
|--|--|--|---|
| <b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ<br/>ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И<br/>СЛУЖАЩИХ</b> |  |  |   |
| <b>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности<br/>служащих первого уровня"</b>                   |  |  |   |
| 1<br>квалификационный<br>уровень   | Делопроизводитель; кассир;   | <b>3135</b>                                      | до 0,02   |
| 2<br>квалификационный<br>уровень   | Должности служащих первого<br>квалификационного уровня, по<br>которым может устанавливаться<br>производное должностное<br>наименование "старший" | <b>3135</b>                                      | до 0,05   |
| <b>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности<br/>служащих второго уровня"</b>                   |  |  |   |
| 1<br>квалификационный<br>уровень   | инспектор по кадрам; техник-<br>программист;<br>оператор диспетчерской службы;<br>(помощник оперативного<br>дежурного)                           | <b>4132</b>                                      | до 0,03   |
| 2<br>квалификационный<br>уровень   | заведующий хозяйством;<br>специалист по охране труда   | <b>4132</b>                                      | от 0,03 до<br>0,09  |
| 3<br>квалификационный<br>уровень   | начальник хозяйственной группы   | <b>4132</b>                                      | от 0,09 до<br>0,20  |
| 4<br>квалификационный<br>уровень   | мастер участка; механик  | <b>4132</b>                                      | от 0,2 до 0,3   |

| <b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>   |   |             |                 |
|---|---|-------------|-----------------|
| 1<br>квалификационный<br>уровень  | бухгалтер; юрист; инженер; инженер по ремонту; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по финансовой работе; | <b>4990</b> | до 0,03         |
| 2<br>квалификационный<br>уровень  | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория  | <b>4990</b> | от 0,03 до 0,10 |
| 3<br>квалификационный<br>уровень  | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория   | <b>4990</b> | от 0,1 до 0,21  |
| 4<br>квалификационный<br>уровень  | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"  | <b>4990</b> | от 0,21 до 0,32 |
| 5<br>квалификационный<br>уровень  | Начальник единой диспетчерской службы<br>заместитель главного бухгалтера  | <b>4990</b> | от 0,32 до 0,45 |
| <b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"</b> |   |             |                 |
| 1<br>квалификационный<br>уровень:   | начальник ЕДДС  | <b>7250</b> | до 0,02         |
| 2<br>квалификационный<br>уровень:   | Главный (диспетчер, сварщик, энергетик)   | <b>7250</b> | до 0,06         |

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения  
«Управление по обеспечению деятельности  
органов местного самоуправления  
муниципального образования  
«Чойский район» Республики Алтай

**Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную  
деятельность по профессиям рабочих**

| Перечень профессий   | Размер оклада, рублей |
|--|-----------------------|
| Профессии рабочих с 1 квалификационным разрядом: садовник; подсобный рабочий; истопник; уборщик служебных помещений; сторож; уборщик территорий; электрик-моторист | 2916                  |
| Профессии рабочих с 2 квалификационным разрядом: машинист (кочегар) котельной  | 3275                  |
| Профессии рабочих с 3 квалификационным разрядом: Машинист (кочегар) котельной  | 3664                  |
| Профессии рабочих с 4 квалификационным разрядом  | 4132                  |
| Профессии рабочих с 5 квалификационным разрядом: водитель автомобиля   | 4335                  |
| Профессии рабочих с 6 квалификационным разрядом  | 4545                  |
| Профессии рабочих с 7 квалификационным разрядом  | 4771                  |
| Профессии рабочих с 8 квалификационным разрядом  | 5005                  |