



**КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ "СЕЛО СОВХОЗ «ПОБЕДА»
СЕЛЬСКАЯ ДУМА**

РЕШЕНИЕ

от 01 февраля 2022 г.

№ 4

Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Жилищно-коммунальное хозяйство «Победа», осуществляющего свою деятельность в сфере строительства, жилищно-коммунального хозяйства и благоустройства

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса РФ, п. 4 ст. 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, ст. ст. 51, 53 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Уставом сельского поселения село Совхоз «Победа», Сельская Дума сельского поселения село Совхоз «Победа» Р Е Ш И Л А:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Жилищно-коммунальное хозяйство «Победа», осуществляющего свою деятельность в сфере строительства, жилищно-коммунального хозяйства и благоустройства (прилагается).
2. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на главу администрации сельского поселения село Совхоз «Победа» Рябоконию Елену Евгеньевну.
3. Настоящее решение вступает в силу с момента подписания, подлежит официальному опубликованию и распространяется на правоотношения, возникшие с 22.12.2021 года.

Глава МО СП село Совхоз «Победа»

Н.Н.Степанов

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ СЕЛО СОВХОЗ «ПОБЕДА», ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ СТРОИТЕЛЬСТВА И ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда руководителя, административного и технического персонала, и иных работников муниципального бюджетного учреждения «Жилищно-коммунальное хозяйство «Победа», осуществляющего свою деятельность в сфере строительства, жилищно-коммунального хозяйства и благоустройства (далее - учреждение).

Статья 1

Оплата труда работников учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Статья 2

Размер оплаты труда работников учреждения определяется по следующей формуле:

$$O_{\text{т}} = O + \text{КМ} + \text{СТ},$$

где $O_{\text{т}}$ - размер оплаты труда руководителя, административного и технического персонала, и иных работников учреждения;

O - оклад руководителя, административного и технического персонала, и иных работников учреждения;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Статья 3

Размер оклада руководителя учреждения устанавливается постановлением администрации сельского поселения село Совхоз «Победа» и определяется по формуле:

$$O = \text{СЗП} \times 1,6,$$

где O - оклад руководителя учреждения;

СЗП - средняя заработная плата работников учреждения, занимающих должности, отнесенные к первому и третьему квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня";

1,6 - повышающий коэффициент руководителю учреждения.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждений для определения размеров окладов определяется согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Статья 4

Установить, что оклад главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10 - 20 процентов ниже оклада руководителя.

Определение критериев для установления размера оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается администрацией сельского поселения село Совхоз «Победа».

Статья 5

Размер оклада работника учреждения определяется по формуле:

$$O = BO \times K1 \times K2,$$

где O - оклад работника учреждения;

BO - базовый оклад работника учреждения;

K1 - персональный повышающий коэффициент;

K2 - повышающий коэффициент, отражающий специфику учреждений.

Статья 6

Установить размеры базовых окладов работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов работников учреждения индексируются решением Сельской Думы.

Статья 7

Установить предельные размеры персональных повышающих коэффициентов к базовым окладам работников учреждений в зависимости от отнесения профессий рабочих и должностей служащих к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы согласно приложению 3 к настоящему Положению.

Установить работникам учреждений повышающие коэффициенты, отражающие специфику учреждений, в следующих размерах:

а) в учреждениях, предметом деятельности которых является выполнение работ по изготовлению проектно-сметной документации на капитальный ремонт, реконструкцию, модернизацию, строительство объектов для нужд муниципального образования сельское поселение деревня Верховье - до 1,35;

б) в остальных учреждениях - 1.

Порядок и условия применения, а также критерии устанавливаемых размеров персональных повышающих коэффициентов к базовым окладам работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

Порядок и условия применения, а также критерии устанавливаемых размеров повышающих коэффициентов, отражающих специфику учреждений, работников учреждений, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

Статья 8

Установить виды, условия применения и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам, главным инженерам и работникам учреждений согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Статья 9

Установить, что фонд оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, главных инженеров и работников учреждений на календарный год формируется из:

- средств на оплату окладов руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, главных инженеров и работников учреждений, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания учреждения на 1 января соответствующего финансового года;

- средств на выплаты компенсационного и стимулирующего характера в размере не более 40% от средств на оплату труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, главных инженеров и работников учреждений.

Объем бюджетных ассигнований на оплату труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, главных инженеров и работников учреждений, предусматриваемых в бюджете муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Победа» (из расчета предельного количественного фонда оплаты труда в размере 37-х установленных месячных фондов оплаты труда по должностным окладам в год), не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения или сокращения объемов предоставляемых ими муниципальных услуг.

При наличии у муниципального учреждения поступлений от оказания платных услуг и от иной приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом муниципального Учреждения, муниципальное учреждение вправе направлять не более 60% прибыли, остающейся в распоряжении муниципального учреждения после оплаты налогов и других обязательных платежей, на выплаты стимулирующего характера работникам за показатели качества и результативность в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами муниципального учреждения, принятыми в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Экономия средств по фонду оплаты труда муниципального учреждения формируется учреждением по итогам работы муниципального учреждения в текущем финансовом году и определяется как разница между средствами, выделенными на оплату труда руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения в текущем году (фонд оплаты труда), и суммой фактических расходов по оплате труда руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения с учетом ожидаемых расходов до конца текущего года.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения и согласовывается с Администрацией сельского поселения село Совхоз «Победа», являющимся учредителем муниципального учреждения и главным распорядителем средств бюджета муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Победа» для муниципального учреждения.

Решение о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения принимается администрацией муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Победа».

Приложение N 1
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения «ЖКХ «Победа»

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. При расчете средней заработной платы для определения размера оклада руководителя учреждения учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, занимающих должности, отнесенные к первому и третьему квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" (далее - работники основного персонала учреждения), за счет средств бюджета муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Победа».

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работникам основного персонала учреждения.

2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов и выплат стимулирующего характера работникам основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя учреждения.

3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца (с 1-го по 30-е или 31-е число, для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается

равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

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

5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 5 Порядка).

7. При создании новых учреждений, в том числе путем реорганизации, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения оклада руководителя за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя, размер оклада руководителя учреждения определяется администрацией муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Победа».

Приложение N 2
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения «ЖКХ «Победа»

**РАЗМЕРЫ
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ**

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень <*>	Размеры базовых окладов, руб.
1	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	5153
	2 квалификационный уровень	5295
2	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	5415
	2 квалификационный уровень	5928
	3 квалификационный уровень	6444
	4 квалификационный уровень	6784
3	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	5252
	2 квалификационный уровень	5398
4	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	5520
	2 квалификационный уровень	5928
	3 квалификационный уровень	6442
	4 квалификационный уровень	6956
	5 квалификационный уровень	7212
5	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень	6956
	2 квалификационный уровень	7212
	3 квалификационный уровень	7729
	4 квалификационный уровень	8247
	5 квалификационный уровень	8687
6	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
	1 квалификационный уровень	8926
	2 квалификационный уровень	9520
	3 квалификационный уровень	10710

Примечание:

<*> квалификационный уровень определяется в соответствии с правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере труда.

Приложение N 3
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения «ЖКХ «Победа»

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К БАЗОВЫМ
ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Персональный повышающий коэффициент
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	До 1,1
2 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	До 1,3
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	До 1,2
2 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	До 1,0
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	До 1,3
4 квалификационный уровень	
5 квалификационный уровень	До 1,5
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	До 1,6
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	
5 квалификационный уровень	До 1,6
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	До 1,6
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РУКОВОДИТЕЛЮ, ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ
И РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Раздел I. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда.

1.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Условия применения и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителя, главным бухгалтерам, главным инженерам и работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами и локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

Порядок выплаты компенсационного характера руководителям учреждений устанавливается администрацией муниципального образования сельского поселения село Совхоз «Победа».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, главных инженеров и работников учреждений и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом их содержания и (или) объема.

Раздел II. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда руководителя, главного бухгалтера и работников учреждений.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за сложность и напряженность в работе;
- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за ученую степень;
- надбавка водителям автомобилей за классность;
- доплаты отдельным категориям работников;
- премии по результатам работы, за качество и результативность выполняемой работы;
- поощрительные выплаты.

2.3. Условия применения и размеры выплат стимулирующего характера.

2.3.1. Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам муниципального учреждения выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои должностные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ и др.).

Условиями для выплаты надбавки являются:

- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий – до 5 % - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – до 5%;
- качественная подготовка и проведение работ, связанных с уставной деятельностью учреждения- до 5%;
- объем выполняемой работы, ее интенсивность - до 15%;
- качество и своевременность выполняемых работ, творческий подход при выполнении новых и сложных работ- до 5%;
- квалификация работника, его компетентность, ответственность, инициативность, исполнительность – до 15%

Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы устанавливается на определенный срок, но не более одного года.

Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы устанавливается в размере до 50% от окладов заместителя директора, главного бухгалтера, работников муниципального учреждения.

Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы устанавливается приказом руководителя муниципального учреждения.

Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы начисляется и выплачивается вместе с заработной платой за истекший месяц за фактически отработанное время в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на текущий финансовый год.

Установленный размер надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы может быть снижен или ее выплата может быть прекращена, до истечения срока, установленного приказом руководителя муниципального учреждения, при применении в отношении работника дисциплинарного взыскания, а также при отсутствии у муниципального учреждения денежных средств на эти цели в пределах фонда оплаты труда.

Основанием для снижения размера надбавки или прекращения ее выплаты является приказ руководителя муниципального учреждения с указанием причин снижения или прекращения выплаты надбавки.

Изменение размера надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы не является изменением существенных условий труда.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания муниципального учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера.

Надбавка, установленная в соответствии с настоящим Положением, выплачивается одновременно с заработной платой за истекший период и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков.

Надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы совместителям устанавливается на общих основаниях, начисляется пропорционально отработанному времени.

Работнику муниципального учреждения, не отработавшему за месяц норму рабочего времени, надбавка за сложность и напряженность выполняемой работы производится пропорционально отработанному времени.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки за сложность и напряженность выполняемой работы, высокие достижения в труде работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами руководителя муниципального учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Условия применения надбавки за сложность и напряженность в работе, размер и порядок ее выплаты руководителям учреждений устанавливаются администрацией муниципального образования сельское поселение село Совхоз «Победа» на срок не более года.

2.3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет к окладу устанавливается руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам, главным инженерам и работникам муниципальных учреждений, занимающим штатные должности в учреждениях в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере жилищно-коммунального, строительного комплекса, ценообразования и сметного нормирования в строительстве.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно в процентах к окладу при стаже работы, дающем право на получение надбавки в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- от 3 лет до 5 лет - 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет - 15 процентов;
- от 10 лет до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 25 процентов.

Надбавка за выслугу лет заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работникам муниципального учреждения устанавливается при приеме на работу приказом руководителя на основании протокола заседания комиссии по установлению трудового стажа и исчисляется в календарном порядке (годах, месяцах, днях).

Источником для выплаты данного вида надбавки является фонд оплаты труда муниципального учреждения, сформированный за счет всех источников финансирования.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада без учета доплат и надбавок выплачивается ежемесячно, одновременно с заработной платой.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на эту надбавку.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется на оклад по основной работе.

При перемещении работника внутри муниципального учреждения с одной должности на другую установленный стаж сохраняется.

При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

В стаж работы для исчисления надбавки за выслугу лет включаются:

- 1) время работы в государственных и муниципальных учреждениях и в организациях;
- 2) время работы на выборных должностях, занимаемых на постоянной основе, в органах государственной власти, органах местного самоуправления;
- 3) время замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, выборных муниципальных должностей, должностей государственной и муниципальной службы;

4) время военной службы, службы в органах внутренних дел, органах государственной безопасности, налоговой полиции, таможенных органах, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством;

5) время работы на выборных освобожденных должностях в профсоюзных органах.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды замещения отдельных должностей руководителей и специалистов на предприятиях, в учреждениях, организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам муниципального учреждения для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности. Периоды работы в указанных должностях засчитываются на основании решения руководителя муниципального учреждения. Периоды работы в указанных должностях не должны превышать пять лет.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на установление надбавки к окладу за выслугу лет, является трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы).

Применение надбавки 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.

2.3.3. Надбавка за ученую степень руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам, главным инженерам и работникам учреждений устанавливается в соответствии с Законом Калужской области от 9 октября 1998 года N 17-ОЗ "О науке и научно-технической деятельности в Калужской области".

2.3.4. Надбавка водителям автомобилей за классность в размере 15 процентов оклада.

Условия применения надбавки водителям автомобилей за классность и порядок ее выплаты устанавливаются локальными нормативными актами этих учреждений в соответствии с законодательством.

2.3.5. Отдельным категориям работников учреждений устанавливаются следующие доплаты:

- за присвоенное почетное звание Российской Федерации руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам, главным инженерам, работникам учреждений - в размере 1000 рублей в месяц;

- за наличие государственных наград Российской Федерации, государственных наград СССР, а также государственных наград республик, входивших в состав СССР (за исключением почетных званий Российской Федерации), руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам, главным инженерам, работникам учреждений - в размере 700 рублей в месяц.

Руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам, главным инженерам и работникам учреждений, имеющим право на получение доплат за присвоенное почетное звание Российской Федерации, за наличие государственных наград Российской Федерации, государственных наград СССР, а также государственных наград республик, входивших в состав СССР, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

2.3.6. Премирование руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, главных инженеров и работников учреждений за качество и результативность выполняемой работы производится по результатам их работы за предыдущий месяц в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

При определении условий и размеров премиальных выплат по итогам работы необходимо учитывать следующие показатели эффективности:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – до 100% ;

- соблюдение исполнительской дисциплины (отсутствие неисполнений поручений непосредственного руководителя и нарушений сроков исполнения поручений) – до 50%;
- соблюдение трудовой дисциплины (отсутствие опозданий, преждевременного самовольного ухода с работы) и соблюдение правил охраны труда и техники безопасности – до 50%;

Ежемесячная премия каждому работнику определяется руководителем муниципального учреждения в процентах в размере до 200% от оклада при наличии экономии средств фонда оплаты труда или за счет средств, полученных от оказания платных услуг, а также от ведения иной приносящей доход деятельности. Работникам муниципального учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

Не подлежат премированию работники муниципального учреждения, на которых наложено дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них задач, функций и полномочий.

В отдельных случаях с учетом результатов последующей работы по решению руководителя муниципального учреждения премия работникам учреждения может быть установлена и выплачена в сокращенном по сравнению со средним уровнем премирования размере.

Основанием для выплаты премии работникам учреждения является приказ руководителя муниципального учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты ежемесячной премии работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального учреждения в соответствии с законодательством.

Порядок и условия премирования руководителей учреждений устанавливаются администрацией сельского поселения село Совхоз «Победа».

2.3.7. К поощрительным выплатам относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, единовременные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска, выплаты материальной помощи, установленные в соответствии с законодательством коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждений (при их наличии).

Заместителю директора, главному бухгалтеру, работникам муниципального учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере до 2 (двух) окладов в год за счет средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера при наличии экономии средств фонда оплаты труда, утвержденного учреждению на соответствующий финансовый год.

Материальная помощь заместителю директора, главному бухгалтеру, работникам учреждения выплачивается в течение календарного года на основании личного письменного заявления работника и приказа руководителя муниципального учреждения.

Порядок и условия применения поощрительных выплат руководителям учреждений устанавливаются администрацией сельского поселения село Совхоз «Победа» в соответствии с законодательством.

Денежные средства, образовавшиеся в результате экономии фонда оплаты труда, могут направляться на выплаты на социальные нужды работникам учреждения.

Выплата на социальные нужды производится на основании письменного заявления работника.

Размеры и условия осуществления выплаты на социальные нужды работникам муниципального учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. На выплаты стимулирующего характера заместителю директора, главному бухгалтеру, работникам учреждения за показатели качества и результативность, выплаты материальной

помощи работникам, выплаты социального характера (в том числе санаторно-курортного лечения) могут направляться средства, полученные от оказания платных услуг, а также от иной приносящей доход деятельности.

Конкретные размеры выплат и условия их осуществления устанавливаются на основании локальных нормативных актов муниципального учреждения и выплачиваются в пределах объемов, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приказы об установлении стимулирующих выплат заместителю руководителя и главному бухгалтеру согласовываются с Главой администрации сельского поселения село Совхоз «Победа».

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

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

**Глава МО СП
«Село Совхоз «Победа»**

Н.Н.Степанов