

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ПРАВИТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ
КАЛМЫКИЯ



ХАЛЬМГ
ТАНЬЧИН
ЗАЛВРИН
ТОГТАВР

от 19 июля 2021 г.

№ 278

г. Элиста

Об оплате труда работников государственных учреждений,
подведомственных Министерству жилищно-коммунального
хозяйства и энергетики Республики Калмыкия

В соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. №328 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы», в целях повышения эффективности труда работников государственных учреждений Республики Калмыкия, улучшения качества оказываемых ими услуг Правительство Республики Калмыкия постановляет:

Утвердить прилагаемые:

Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений, подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Калмыкия;

Положение об оплате труда работников казенного учреждения Республики Калмыкия «Центр гражданской защиты».

Председатель Правительства
Республики Калмыкия



Ю. Зайцев

Положение об оплате труда работников
бюджетных учреждений, подведомственных
Министерству жилищно-коммунального хозяйства и
энергетики Республики Калмыкия

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений (далее - Положение), подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Калмыкия (далее - Министерство), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. № 328 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» и регулирует порядок оплаты труда работников бюджетных учреждений, подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Калмыкия (далее - учреждения), в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств республиканского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням с учетом профессиональных стандартов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение устанавливает:

- порядок и условия оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового

права, законами и иными нормативными актами Республики Калмыкия и настоящим Положением, с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом обеспечения государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

1.6. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Штатное расписание учреждения формируется в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда и утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством, включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда служащих и работников Министерства.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой коэффициентов за работу в пустынной и безводной местности) на численность работников учреждения в соответствии

с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов по должностям устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 1 февраля 2016 г. № 25 «О размерах окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия».

2.3. Размеры должностных окладов (окладов) работников, занятых в сфере жилищно-коммунального хозяйства и энергетики, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н и 248н.

2.3.1. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих.

2.3.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 Квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; Техник-программист; Секретарь руководителя	5 623
4 Квалификационный уровень	Мастер участка	6 687
5 Квалификационный уровень	Начальник цеха (участка)	6 937

2.3.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 Квалификационный уровень	Юрисконсульт; инженер; Специалист по охране труда; Эксперт	7 292
2 Квалификационный	Бухгалтер 2 категории;	7 551

уровень	Экономист 2 категории; Инженер-энергетик 2 категории; Инженер-лаборант 2 категории	
3 Квалификационный уровень	Инженер 1 категории	8 056
4 Квалификационный уровень	Ведущий экономист; Ведущий инженер; Ведущий юрисконсульт	8 322

2.3.1.3. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 Квалификационный уровень	Начальник юридического отдела; Начальник производственного отдела	8 959
2 Квалификационный уровень	Главный энергетик	9 453

2.3.2. Размеры окладов общепромышленных профессий рабочих

2.3.2.1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих	Размер оклада (рублей)
1 Квалификационный уровень	Стропальщик, Сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	3 867

2.3.2.2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих	Размер оклада (рублей)
1 Квалификационный уровень	Машинист насосных установок; Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; Слесарь (4-5 разряд)	4 637
2 Квалификационный	Водитель; Машинист	5 564

уровень	экскаватора; Машинист крана (крановщик); Слесарь (6-7 разряд)	
---------	---	--

2.4. Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих геологические работы, установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 июня 2008 г. № 262н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников геологии и разведки недр».

Размеры должностных окладов работников, осуществляющих геологические работы

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников геологии и разведки недр третьего уровня»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 Квалификационный уровень	Геолог	7 292
3 Квалификационный уровень	Геолог I категории	8 056

2.5. Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение, определенных уставом учреждения (далее - Устав) целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, осуществляющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения. К административно-управленческому персоналу относятся должности: руководителя, заместителя руководителя, начальника финансово-экономического отдела (главного бухгалтера), главного инженера, инспектора по кадрам, старшего инженера, экономиста, бухгалтера.

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.

2.1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.6. В соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. № 347 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия» работникам учреждений в зависимости от условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

2.7. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на соответствующий процент.

2.8. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

2.9. В соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации работникам государственных учреждений, занятым на работах в пустынной и безводной местности, производится оплата труда с учетом повышающих коэффициентов, установленных постановлением Правительства Республики Калмыкия от 15 января 2007 г. №7 «Об установлении повышающих коэффициентов к заработной плате работников государственных учреждений Республики Калмыкия, занятых на работах в пустынной и безводной местности».

2.10. В соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 г. № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)» коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях, установленные к заработной плате лицам, работающим в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно.

2.10.1. Не включается в состав заработной платы, на который начисляется коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях следующие выплаты:

- все виды выплат по среднему заработку;
- материальная помощь;
- единовременные поощрительные выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда.

2.11. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочной работе, совмещении профессий (должностей), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.11.1. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.11.2. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.11.3. В соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации при сверхурочной работе выплаты работникам производятся 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.

2.11.4. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), по соглашению сторон трудового договора устанавливается соответствующая доплата.

Соглашение о совмещении рекомендуется оформлять локальным нормативным актом учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), содержания и объема дополнительной работы, размера доплаты в процентном отношении к окладу (ставки) по занимаемой профессии (должности), а также срока, на который она устанавливается.

2.2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.12. Выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами.

2.13. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. № 348 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия», работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.13.1. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ – устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, водителям за классность.

Размер надбавки за наличие почетного звания «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России» составляет 15% к окладу (должностному окладу), размер надбавки за наличие почетного звания «Заслуженный работник народного хозяйства Республики Калмыкия»

составляет 10%, размер надбавки за наличие почетной грамоты Министерства жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Калмыкия составляет 5%. Надбавка за наличие почетных грамот, знаков, званий применяется к должности только по основной работе.

Установление размеров выплат за наличие почетных грамот, знаков и званий производится со дня присвоения. Работникам, имеющим две и более почетные грамоты, знаки, звания, выплата за наличие почетных грамот, знаков и званий устанавливается по одному из почетных грамот, знаков, званий по выбору работника.

Надбавка за классность водителям автомобилей

Водителям автомобилей, имеющим квалификацию водителя 1 и 2 класса, устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за второй класс - 10 процентов к окладу;

за первый класс - 25 процентов к окладу.

Классность водителей утверждается локальным актом учреждения.

Квалификация может быть присвоена водителям автомобилей, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Присвоение водителю квалификации (классности) производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок:

«В», «С» и «Д» или «В», «С» и «Е» или «В», «Д» и «Е» - водитель 2 класса;

«В», «С», «Д» и «Е» - водитель 1 класса.

2.13.2. Выплаты за выслугу лет.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждений рекомендуется устанавливать с учетом периодов их работы в учреждениях, находящихся в сфере ведения Министерства.

В стаж работы для установления надбавок за выслугу лет могут быть включены периоды занятий деятельностью, знания и умения по которой способствуют успешной работе в Учреждениях. Для определения стажа работы, дающего работнику право на получение надбавки за выслугу лет, рекомендуется создать соответствующую комиссию. Решение о включении указанных периодов принимается руководителем на основании рекомендации комиссии.

Рекомендуемые надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при выслуге лет от 2 лет до 5 лет – 5 %;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10 %;

при выслуге лет свыше 10 лет – 15 %.

Право на ежемесячную надбавку за выслугу лет в указанных размерах возникает у работников по достижении соответствующего минимального стажа работы.

2.13.3. Премииальные выплаты по итогам работы производится при наличии экономии:

Работникам учреждения выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы:

за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
за выполнение особо важных и ответственных работ.

При премировании по итогам работы учитываются:

- выполнение государственного задания;
- выполнение годовых (квартальных) показателей учреждения;
- успешное и добросовестное выполнение работниками учреждения своих должностных обязанностей;
- 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 деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Выплата премии производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда, исходя из результатов деятельности работника.

Конкретные размеры премий определяются:

для руководителей учреждений - приказом Министерства;
работников учреждения - приказом руководителя учреждения.

Экономия фонда заработной платы формируется за счет разницы между плановым фондом оплаты труда работников учреждений и реально выплаченной суммой заработной платы и образовывается за счет высвобождения средств:

- за период временной нетрудоспособности работников;
- в результате оформления работниками отпусков без сохранения заработной платы.

2.14. Примерные показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждений (по типам учреждений) подведомственных Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Калмыкия утверждаются нормативным правовым актом Министерства.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются:

руководителю учреждения на основании приказа Министерства;
заместителю руководителя и главному бухгалтеру - на основании приказа руководителя учреждения.

Выплата заработной платы руководителю учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с разделом 2.1. настоящего Положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру в соответствии с разделом 2.2. настоящего Положения.

3.5. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 25 мая 2015 г. № 196 «Об установлении размеров должностных окладов руководителей бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и признании утратившим силу постановления Правительства Республики Калмыкия от 8 октября 2008 г. № 349».

3.6. Группа по оплате труда руководителей устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 17 декабря 2014 г. № 467 «О показателях и порядках отнесения бюджетных, автономных и казенных учреждений к группам по оплате труда руководителей».

3.7. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

3.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) нормативным правовым актом Министерства, в кратности:

от 1 до 3 для руководителей учреждений;

от 1 до 2,5 для заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений,

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 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 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.9. Руководителям учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться единовременная выплата материальной помощи согласно разделу 4 настоящего Положения. Выплата единовременной материальной помощи руководителям учреждений производится на основании приказа Министерства.

3.10. Для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 8 мая 2003 г. № 121 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств республиканского бюджета» применяется режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым данные категории работников выполняют свои трудовые функции за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.11. Положение о стимулирующих выплатах руководителям учреждений, в отношении которых Министерство жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Калмыкия исполняет функции и полномочия учредителя, а также показатели эффективности деятельности учреждения, его руководителя и критерии его оценки утверждаются нормативным правовым актом Министерства (по типам учреждений).

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях: при рождении ребенка; смерти близкого родственника; нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем, аварией, длительной болезнью и других чрезвычайных обстоятельств; а также в иных случаях.

4.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

4.3. Размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.

4.4. Материальная помощь не входит в систему оплаты труда и не учитывается при определении кратности дохода руководителя (заместителя руководителя, главного бухгалтера) к среднему доходу работников учреждения.

Положение об оплате труда работников казенного учреждения
Республики Калмыкия «Центр гражданской защиты»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников казенного учреждения Республики Калмыкия «Центр гражданской защиты» (далее - Положение), подведомственного Министерству жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Калмыкия, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. № 328 «О введении новых систем оплат труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» и определяет размеры окладов работников казенного учреждения Республики Калмыкия «Центр гражданской защиты» (далее – учреждение), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. Положение включает в себя:

порядок и условия оплаты труда;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Калмыкия, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда

работников учреждения.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Калмыкия, включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

Размеры окладов работников учреждения установлены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов по должностям устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н и № 248н, и постановлением Правительства Республики Калмыкия от 1 февраля 2016 г. № 25 «О размерах окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия»:

2.1.1. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих.

2.1.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Специалист по пожарной безопасности	5 623

2 квалификационный уровень	Заведующий складом	6 010
----------------------------	--------------------	-------

2.1.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Инженер, бухгалтер, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда, документовед, инженер-программист, психолог	7 292
2 квалификационный уровень	Бухгалтер II категории, экономист II категории, юрисконсульт II категории, инженер-программист II категории, психолог II категории	7 551
3 квалификационный уровень	Бухгалтер I категории, экономист I категории, юрисконсульт I категории, инженер I категории, инженер-программист I категории, психолог I категории	8 056
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий инженер	8 322
5 квалификационный уровень	Главный специалист	8 574

2.1.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	8 959
3 квалификационный уровень	Начальник службы, Начальник центра	9 983

2.1.2. Размеры окладов общепрофессиональных профессий рабочих

2.1.2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих	Размер оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территории	3 867

2.1.2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих	Размер оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Радиооператор	4 637
2 квалификационный уровень	Водитель	5 564

2.2. Условия оплаты труда отдельных категорий работников
Размеры ставок заработной платы профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
3 квалификационный уровень	мастер производственного обучения; методист	8 406
4 квалификационный уровень	преподаватель	8 660

Размеры должностных окладов по должностям «методист», «мастер производственного обучения» установлены с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основании отнесения занимаемой им должности к соответствующим ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановления Правительства Республики Калмыкия от 17 мая 2016 г. № 169 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций системы образования Республики Калмыкия».

Размеры должностных окладов работников, осуществляющих аварийно-спасательные работы и тушение пожаров

Должности профессиональной квалификационной группы второго уровня:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Водолаз, пожарный, диспетчер	7 551
2 квалификационный уровень	Ведущий специалист гражданской обороны, старший диспетчер	7 947
3 квалификационный уровень	Водолазный специалист	8 056

Должности профессиональной квалификационной группы третьего уровня:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер оклада (рублей)
2 квалификационный уровень	Спасатель	8 320
3 квалификационный уровень	Начальник поисково-спасательного подразделения	8 959

Должности профессиональной квалификационной группы четвертого уровня:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Начальник водолазной группы	8 959
2 квалификационный уровень	Заместитель начальника службы	9 453
3 квалификационный уровень	Начальник поисково-спасательной службы, начальник пожарно-спасательного поста	9 983

Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих аварийно-спасательные работы и тушение пожаров, установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 г. № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», в соответствии с приказом

МЧС России от 14 декабря 2019 г. № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 декабря 2013 г. № 707н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах и объектах ведения горных работ в подземных условиях», приказом Минздравсоцразвития РФ от 8 августа 2008 г. № 394н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации».

2.2.1. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения соответствуют профессиональным квалификационным группам.

2.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия, утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. № 347, устанавливаются:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (ставкам) работников учреждения, если иное не установлено законодательством.

2.3.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и основания применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях для вновь принятых работников.

2.3.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях. Коэффициенты устанавливаются работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, занятым на работах в пустынной и безводной местности, в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 15 января 2007 г. № 7 «Об установлении повышающих коэффициентов к заработной плате работников государственных учреждений Республики Калмыкия, занятых на работах в пустынной и безводной местности».

2.3.4. При выполнении работ 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), производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), по соглашению сторон трудового договора устанавливается соответствующая доплата.

Соглашение о совмещении рекомендуется оформлять локальным нормативным актом учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), содержания и объема дополнительной работы, размера доплаты

в процентном отношении к окладу (ставки) по занимаемой профессии (должности), а также срока, на который она устанавливается.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работника учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается 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.

2.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном значении в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия, утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. № 348 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Конкретные размеры надбавок устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение о введении соответствующих надбавок принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.4.2. Надбавка за квалификационный разряд водолазам устанавливается в следующем размере:

- 5 разряд (3 класс) - 15 процентов оклада;
- 6 разряд (2 класс) - 20 процентов оклада;
- 7 разряд (1 класс) - 25 процентов оклада.

Присвоение разряда квалификации водолазам производится в соответствии с нормами действующего законодательства.

Водолазам 6 и 7 разрядов за время пребывания под водой не менее 1500 часов производится дополнительная ежемесячная выплата в размере 5 процентов к установленному должностному окладу.

Водолазам 4, 5, 6 и 7 разряда и другим работникам, спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей, при общей продолжительности пребывания под водой, в том числе под повышенным давлением, с начала водолазной практики не менее 500 и каждые

последующие 500 часов производится единовременная выплата, равная размеру должностного оклада.

Часы пребывания под водой за время учебной подготовки и переподготовки для выплаты единовременной выплаты не учитываются.

За время пребывания под водой в зависимости от глубины погружения водолазам, занимающим штатные должности, и другим работникам, спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей, кроме их месячной тарифной ставки (должностного оклада) устанавливается следующая почасовая оплата:

При глубине погружения (в метрах)	Размер оплаты за 1 час пребывания под водой (в процентах от оклада)
До 6	7

При наличии факторов, усложняющих водолазные работы, размер почасовой оплаты за пребывание под водой увеличивается (в процентах за сложность от исчисленной суммы почасовой оплаты):

Наименование фактора, усложняющего водолазные работы	Надбавка за час работы, %
при температуре воды ниже 10°С (при отсутствии обогревающих костюмов);	10
при работе в галошах на захламленном и вязком грунте	7
при видимости менее 1 м	10

При наличии нескольких факторов, усложняющих водолазные работы, проценты увеличения почасовой оплаты суммируются, при этом размер увеличения не должен превышать 50 процентов почасовой оплаты.

Факт проведения работ по спасанию тонущих, поиску и подъему погибших фиксируется в журнале водолазных работ и подписывается руководителем спуска, представителем органов внутренних дел (следственных органов, прокуратуры), а в их отсутствие - спасенным, родственниками или свидетелями.

В период обучения профессии водолаза в учебных заведениях (школах, центрах, курсах) часы пребывания обучающихся под водой не оплачиваются.

В случае замены в процессе водолазного спуска лиц, указанных в абзаце первом и втором пункта 9 Приложения № 1 приказа МЧС России от 14 декабря 2019 г. № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России», доплата выплачивается каждому лицу пропорционально времени непосредственного руководства спуском и медицинского обеспечения соответственно.

Время пребывания под водой при проведении водолазных спусков методом длительного пребывания исчисляется с момента закрытия внутренних люков водолазного колокола или водолазного отсека

водолазного подводного аппарата после переходов в них водолазов из барокамеры перед началом погружения до момента открытия внутренней крышки люка аппарата для перехода водолазов в барокамеру.

2.4.3. Надбавка за класс квалификации аттестованных спасателей устанавливается в следующем размере:

- спасатель - 5 процентов оклада;
- спасатель 3 класса - 10 процентов оклада;
- спасатель 2 класса - 15 процентов оклада;
- спасатель 1 класса - 20 процентов оклада.

Присвоение класса квалификации спасателям производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения с учетом периодов их работы в бюджетных, автономных, казенных учреждениях и подразделениях федеральных органов и республиканских органов исполнительной власти Республики Калмыкия. Для определения стажа работы, дающего работнику право на получение надбавки за выслугу лет, рекомендуется создать соответствующую комиссию.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет - 10%;
- при выслуге от 5 лет до 10 лет - 15%;
- при выслуге от 10 лет до 15 лет - 20%;
- свыше 15 лет - 30%.

В стаж работы, за который выплачивается процентная надбавка за выслугу лет работникам учреждения, включаются следующие периоды:

работа в организациях МЧС России;

работа в поисково-спасательных и аварийно-спасательных подразделениях, независимо от ведомственной подчиненности;

работа в органах управления, специально уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, а также в подразделениях (на должностях, специально уполномоченных на решение задач гражданской обороны) предприятий, организаций, учреждений независимо от ведомственной принадлежности.

В стаж работы, дающий работникам право на получение процентной надбавки, включается также время работы:

в воинских частях, учреждениях, на предприятиях и организациях Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, (в том числе, когда эти войска именовались по-другому), и в органах внутренних дел независимо от причин увольнения и

длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены особо в настоящем Положении;

на выборных должностях и в качестве государственных служащих федеральных государственных органах, в государственных органах Российской Федерации и местного самоуправления.

В стаж работы включаются периоды иной деятельности, а именно:

военная служба по контракту в Вооруженных силах Российской Федерации и других войсках;

военная служба в Вооруженных силах государств - бывших республик Союза ССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.) и до 31 декабря 1999 г. - в случаях заключения и ратификации, в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

служба в качестве рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации и бывшего Союза ССР;

военная служба военнослужащих - женщин и служба женщин в качестве рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, уволенных в связи с беременностью или рождением ребенка, а также период, в течение которого им после увольнения выплачивалось пособие по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

военная служба по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации из расчета один день военной службы за два дня работы (разъяснение Минтруда России от 23 июня 1999 г. № 4190-ВР).

В стаж работы, дающий право работнику на получение процентной надбавки за выслугу лет, в порядке исключения могут быть засчитаны иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.

В стаж работы, дающий право на получение процентной надбавки за выслугу лет, не включаются:

- периоды отбывания исправительных работ (в том числе по месту работы без лишения свободы) и административного ареста.

В случаях, предусмотренных, днем увольнения с военной службы считается день исключения из списков личного состава воинской части приказом командира части, а днем поступления на работу в учреждение - день, указанных в приказе о приеме работника на работу в это учреждение.

Действительная военная служба офицеров, мичманов и военнослужащих сверхсрочников службы для исчисления стажа работы приравнивается к военной службе по контракту, а действительная срочная военная служба сержантов, старшин, солдат, матросов, прозывавшихся на военную службу, а также период обучения курсантов в военно-учебных заведениях до заключения контракта - к военной службе по призыву.

2.4.5. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Премирование работников учреждения по итогам работы за месяц осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.4.6. Премияльные выплаты по итогам работы производится при наличии экономии:

Работникам Учреждения выплачиваются премияльные выплаты по итогам работы:

за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

за выполнение особо важных и ответственных работ.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения.

Конкретные показатели оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Выплата премии производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда, исходя из результатов деятельности работника.

Конкретные размеры премий определяются:

для руководителя учреждения - приказом Министерства;

работников учреждения - приказом руководителя учреждения.

Экономия фонда заработной платы формируется за счет разницы между плановым фондом оплаты труда работников учреждения и реально выплаченной суммой заработной платы и образовывается за счет высвобождения средств:

за период временной нетрудоспособности работников;

в результате оформления работниками отпусков без сохранения заработной платы.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются:

руководителю учреждения на основании приказа Министерства;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру - на основании приказа руководителя Учреждения.

Выплата заработной платы руководителю учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 25 мая 2015 г. № 196 «Об установлении размеров должностных окладов руководителей бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и признании утратившим силу постановления Правительства Республики Калмыкия от 8 октября 2008 г. № 349».

3.5. Группа по оплате труда руководителей устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 17 декабря 2014 г. № 467 «О показателях и порядках отнесения бюджетных, автономных и казенных учреждений к группам по оплате труда руководителей».

3.6. Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) нормативным правовым актом Министерства, в кратности:

от 1 до 3 для руководителя учреждения;

от 1 до 2,5 для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений 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 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 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.8. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться единовременная выплата материальной помощи согласно разделу 4 настоящего Положения. Выплата единовременной материальной помощи руководителю учреждения производится на основании приказа Министерства.

3.9. Для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 8 мая 2003 г. № 121 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств республиканского бюджета» применяется режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым данные категории работников выполняют свои трудовые функции за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.10. Положение о стимулирующих выплатах руководителю учреждения, в отношении которого Министерство жилищно-коммунального хозяйства и энергетики Республики Калмыкия исполняет функции и полномочия учредителя, а также показатели эффективности деятельности учреждения, его руководителя и критерии его оценки утверждаются нормативным правовым актом Министерства.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Для оценки результативности и качества работы в учреждении создается комиссия, в состав которой по согласованию входят руководитель и другие лица, привлекаемые руководителем к работе по оценке результативности и качества работы.

4.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях: при рождении ребенка; смерти близкого родственника; нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем, аварией, длительной болезнью и других чрезвычайных обстоятельств; а также в иных случаях.

4.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

4.4. Размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.

4.5. Материальная помощь не входит в систему оплаты труда и не учитывается при определении кратности дохода руководителя (заместителя руководителя, главного бухгалтера) к среднему доходу работников учреждения.