

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
ГОРОД УСТЬ-ИЛИМСК



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА УСТЬ-ИЛИМСКА

ПРИКАЗ

от 15.05.2018 № 352

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр комплексного обслуживания»

В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников подведомственных учреждений, руководствуясь постановлением Администрации города Усть-Илимска от 26.08.2016г. № 756 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Усть-Илимск», Положением об Управлении образования Администрации города Усть-Илимска, утвержденного решением Городской Думы города Усть-Илимска от 22.06.2011г. №28/180 (в редакции от 31.10.2013г. №61/420),-

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр комплексного обслуживания» согласно приложению.
2. Директору Муниципального автономного учреждения «Центр комплексного обслуживания» (Попову Н.В.) привести локальные акты учреждения в соответствии с настоящим приказом.
3. Распространить действие настоящего приказа на правоотношения, возникшие с 01.01.2018г.
4. Разместить приказ на сайте Управления образования Администрации города Усть-Илимска по адресу: <http://uiedu.ru>.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. начальника Управления

Е.А. Петлюк

**Примерное положение об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения «Центр комплексного обслуживания»**

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр комплексного обслуживания» (далее – Положение) разработано в целях установления системы оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр комплексного обслуживания» (далее – Учреждение, МАУ «ЦКО»).

2. Положение служит основанием для разработки Положения об оплате труда работников МАУ «ЦКО».

3. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются и изменяются с учетом:

1) реализации положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р;

2) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг (выполняемых работ);

3) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

4) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения Учреждения, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

5) систем нормирования труда, определяемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором;

6) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

7) перечня видов выплат компенсационного характера;

8) перечня видов выплат стимулирующего характера;

9) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

10) настоящего Положения;

11) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются, локальными нормативными актами Учреждения, коллективными договорами, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Управлением образования Администрации города Усть-Илимска.

В штатные расписания включаются все должности (профессии) работников Учреждения.

Наименования должностей (профессий) работников устанавливаются в соответствии Едиными тарифно-квалификационными справочниками должностей, работ и профессий, профессиональными квалификационными группами.

В штатном расписании допускается конкретизация наименования должностей (профессий) работников с учетом специализации их деятельности.

6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

7. Фонд оплаты труда работников Учреждения, включая выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, формируется на календарный (финансовый) год.

8. Норматив расходов на фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный (финансовый) год в следующем порядке:

1) в отношении работников, должности которых предусмотрены штатным расписанием Учреждения и отнесены к профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 05.05.2008г № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования - 46 базовых должностных окладов;

2) в отношении работников, должности которых предусмотрены штатным расписанием Учреждения и отнесены к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» - 43 базовых должностных оклада;

3) в отношении руководителя Учреждения в размере не более девяноста пяти процентов норматива формирования расходов на оплату труда (без учета средств, предусмотренных на выплату ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и материальной помощи) муниципального служащего, замещающего должность руководителя постоянно действующего исполнительного органа Администрации города Усть-Илимска в отношении руководителей учреждений, основным видом экономической деятельности которых является деятельность по оказанию услуг в области управления эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе (код по ОКВЭД ОК 029-2014 КДЕС. Ред.2 - 68.32.2);

4) в отношении заместителя руководителя Учреждения в размере девяноста процентов норматива формирования расходов на оплату труда руководителя Учреждения.

9. К нормативу формирования расходов на оплату труда работников Учреждения применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска, утвержденным решением Городской Думы города Усть-Илимска от 26.04.2017 г. № 36/275.

10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Порядок и условия оплаты труда персонала

11. Оплата труда по должностям работников Учреждения, устанавливается руководителем Учреждения на основании трудового договора и состоит из:

- 1) должностного оклада
- 2) выплат компенсационного характера;
- 3) выплат стимулирующего характера.

4. Порядок формирования должностного оклада работников

12. Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения должностей работников, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

13. Повышающие коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются работникам Учреждения с учетом их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Предельный размер повышающего коэффициента к базовому должностному окладу - 3,0.

К базовым окладам работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих с учетом их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к базовым окладам в размере не более 2.

14. Применение повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), персонального повышающего коэффициента к базовому окладу работника образует оклад (должностной оклад) работника, размер которого определяется путем сложения размера базового оклада (базового должностного оклада) работника и произведения базового оклада (базового должностного оклада) работника на установленные повышающий коэффициент и персональный повышающий коэффициент, и учитывается при начислении ежемесячных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

$$ДО = О + О * КП + О * КПП, \text{ где}$$

О - размер базового (базового должностного) оклада, установленного по должности;

КП – повышающий коэффициент

КПП - персональный повышающий коэффициент.

15. Базовые оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов, утвержденных настоящим Положением (приложение № 1).

16. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников Учреждения, размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) и персональных повышающих коэффициентов к базовым окладам по должности устанавливаются для каждого работника Учреждения в соответствии со штатным расписанием Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

17. В Учреждениях, при наличии соответствующих условий, осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

18. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

19. Выплаты компенсационного характера за работу в местности с особыми климатическими условиями - районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производятся в соответствии с решением Городской Думы города Усть-Илимска от 26.04.2017 г. № 36/275 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска».

20. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

1) дополнительную оплату (далее - доплата за совмещение) за:

1.1. дополнительную работу по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;

1.2. дополнительную работу по другой профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей);

1.3. исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2) доплату за работу в ночное время;

- 3) доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4) оплату сверхурочной работы.

21. Размеры доплат за совмещение и срок, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, оформляются приказами руководителя Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

22. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время и составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) работника Учреждения по основной работе за час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

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

23. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере 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 Учреждения, 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.

24. Сверхурочная работа оплачивается работникам Учреждения, привлекаемым к сверхурочным работам, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

25. Работникам Учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата. Перечень работников Учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения (при ее наличии).

26. Выходное пособие выплачивается по основаниям и в размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Порядок и условия начисления выплат стимулирующего характера

27. Учреждения в целях поощрения работников устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу):

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут устанавливаться в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Установление стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых локальными нормативными актами Учреждения с учетом оснований и размера стимулирующих выплат, предусмотренных 27 - 34 настоящего Положения.

Локальные нормативные акты Учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии).

28. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника Учреждения с учетом оценки интенсивности, объема выполняемых работ.

Для водителей легковых, грузовых автомобилей и автобусов в составе выплат за интенсивность выполняемых работ может быть установлена надбавка за классность:

- 1) водителям, имеющим второй класс, - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада);
- 2) водителям, имеющим первый класс, - в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

Присвоение классов водителям может устанавливаться: при трудоустройстве в трудовом договоре с работником или приказом руководителя при изменении классности.

Надбавка за классность устанавливается с даты заключения трудового договора или с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором водителю был установлен соответствующий класс при изменении классности.

По должности «водитель автомобиля» классности «второго класса» и «первого класса» могут быть присвоены водителям, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("B", "C", "D", "E") в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.1999г. № 1396 «Об утверждении правил сдачи квалификационных экзаменов и выдачи водительских удостоверений», а после 05.11.2014г. - в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.10.2014г. № 1097 «О допуске к управлению транспортными средствами».

«Первый класс» может быть установлен водителю, имеющему классность «второго класса» не менее двух лет или имеющего водительский стаж с момента получения водительского удостоверения не менее пяти лет.

«Второй класс» может быть установлен водителю, имеющему водительский стаж с момента получения водительского удостоверения не менее трех лет.

29. Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливается руководителем Учреждения персонально в отношении каждого работника Учреждения с учетом оценки качества выполняемых работ.

30. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается к должностному окладу руководителя, специалиста, служащего Учреждения и выплачивается ежемесячно в следующих размерах при стаже непрерывной работы, выслуге лет:

- 1) свыше 3 лет - 10 процентов;
- 2) свыше 8 лет - 15 процентов;
- 3) свыше 13 лет - 20 процентов;
- 4) свыше 18 лет - 25 процентов;
- 5) свыше 23 лет - 30 процентов.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении конкретного работника Учреждения устанавливается приказом руководителя Учреждения в соответствии с Правилами исчисления стажа работы, дающего работникам право на назначение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, утвержденными постановлением Администрации города Усть-Илимска.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника Учреждения по основному месту работы.

31. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться:

- 1) по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) единовременные (разовые) поощрительные премии.

32. Премия по итогам работы за отчетный период выплачивается работникам Учреждения единовременно по окончании соответствующего отчетного периода (месяц, квартал, год) пропорционально отработанным дням в указанном периоде (месяц, квартал, год) в размере не более месячной оплаты труда работника Учреждения.

Премия по итогам работы за отчетный период не выплачивается за период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, иных дополнительных отпусках.

33. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в размере не более месячной оплаты труда работника.

34. Единовременная (разовая) поощрительная премия выплачивается работникам Учреждения в связи с государственными, профессиональными праздниками, юбилейными, знаменатель-

ными, профессиональными датами и по иным основаниям в размере не более месячной оплаты труда работника.

35. Премияльные выплаты по итогам работы допускаются наряду с применением видов поощрения, предусмотренных статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации.

36. Выплаты стимулирующего характера производятся приказом руководителя муниципального учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также собственных средств муниципального учреждения, полученных от оказания платных услуг (выполнения работ), направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

7. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

37. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

38. Должностные оклады руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования город Усть-Илимск, содержащими нормы трудового права. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники) и составляет от 1 до 4 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

$$ДО = О * КП, \text{ где}$$

О - размер базового (базового должностного) оклада, установленного по должности;

КП - повышающий коэффициент.

39. Расчет размера средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы работников.

К работникам основного персонала Учреждения относятся работники Учреждения, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Перечень должностей (профессий) работников основного персонала МАУ «ЦКО» приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

40. При создании нового Учреждения (в том числе путем изменения типа учреждения), а также в случаях, когда ввиду утраты документов невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения для определения должностного оклада руководителя Учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется Управлением образования Администрации города Усть-Илимска, с учетом пункта 35 настоящего Положения.

41. Размеры должностного оклада заместителя руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в размере на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения и конкретизируются в трудовом договоре.

42. Компенсационные выплаты руководителю, заместителю руководителя устанавливаются с учетом условий труда в соответствии разделом 5 настоящего Положения.

43. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения начисляются по решению Управления образования на основании утвержденных Управлением образования показателей и критериев эффективности деятельности Учреждений.

44. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя осуществляются в порядке и на условиях, определенных для работников Учреждения на основании утвержденных руководителем Учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности.

45. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, заместителя руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 4.

При этом объем расходов на оплату труда (формирование фонда оплаты труда) руководителя учреждения не должен превышать 95 процентов норматива формирования расходов на оплату труда (фонда оплаты труда) начальника Управления образования Администрации города Усть-Илимска для руководителей Учреждений, основным видом экономической деятельности которых является деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета (код по ОКВЭД ОК 029-2014 КДЕС. Ред.2 - 69.20.2), управление эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе (код по ОКВЭД ОК 029-2014 КДЕС. Ред.2 - 68.32.2).

46. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя Учреждения подлежит размещению на официальном сайте муниципального образования город Усть-Илимск не позднее 1 апреля года, следующего за расчетным.

8. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

47. Работникам Учреждения может оказываться материальная помощь:

1) в связи с рождением ребёнка, усыновлением (удочерением) ребёнка работником Учреждения;

2) в случае причинения материального ущерба в результате чрезвычайной ситуации (аварии, опасного природного явления, катастрофы, стихийного или иного бедствия) или хищения имущества работника Учреждения;

3) в случае необходимости оплаты услуг по лечению, предоставляемых медицинскими организациями, индивидуальными предпринимателями, осуществляющими медицинскую деятельность, медицинскому обслуживанию, оплаты медикаментов (в соответствии с перечнем лекарственных средств, утверждаемым Правительством Российской Федерации), назначенных лечащим врачом работнику Учреждения, его супруге (супругу), родителям, детям (в том числе усыновленным), подопечным (в возрасте до 18 лет);

4) в иных случаях, вызванных непредвиденными обстоятельствами и связанными с ними расходами.

48. Право на получение материальной помощи у работника Учреждения возникает со дня вступления в силу заключенного с ним трудового договора.

49. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения (в случае смерти работника Учреждения одному из близких родственников работника Учреждения - супруге (супругу), одному из родителей, детей, подопечных) на основании письменного заявления и документов, подтверждающих наличие соответствующих оснований для её выплаты.

50. Решения о выплате материальной помощи оформляются приказами руководителя Учреждения, при этом размер материальной помощи устанавливается:

1) в случае, предусмотренном подпунктом 1 пункта 47 настоящего Примерного положения, в размере одного базового оклада (базового должностного оклада) работника Учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате;

2) в случаях, предусмотренных подпунктами 2 - 4 пункта 47 настоящего Положения, в размере фактических расходов, но не более месячной оплаты труда работника Учреждения.

51. Руководителю, заместителю руководителя Учреждения предоставление материальной помощи, осуществляются по основаниям, в размерах и в порядке, установленных для работников Учреждения с учетом выполнения пункта 45 настоящего Положения.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр комплексного обслуживания»

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов)
работников МАУ «ЦКО»**

Таблица 1

Наименование должности	Размер базового должностного оклада, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень:	
секретарь	2 534
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень:	
диспетчер	3 278
2 квалификационный уровень:	
заведующий хозяйством	3 515
4 квалификационный уровень	
мастер	3 708
механик	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень:	
инженер по охране труда	3 738
4 квалификационный уровень	
ведущий инженер	4 044
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень:	
начальник службы	5 055
2 квалификационный уровень	
главный инженер	5 899

Таблица 2

Наименование профессий	Размер базового оклада, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень:	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	1 квалификационный разряд – 2 377 2 квалификационный разряд – 2 462 3 квалификационный разряд – 2 466
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень:	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	4 квалификационный разряд – 2 476 5 квалификационный разряд – 2 749

Приложение № 2

К Примерному положению об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Центр комплексного обслуживания»

**Перечень
должностей (профессий) работников основного персонала МАУ «ЦКО»**

1. Главный инженер.
2. Ведущий инженер.
3. Начальник службы.
4. Мастер.
5. Диспетчер.
6. Водитель автомобиля.
7. Тракторист.
8. Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.
9. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
10. Слесарь-сантехник.
11. Слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматики.
12. Электросварщик ручной сварки.
13. Электромонтажник по электрическим машинам.
14. Слесарь ремонтник (по оборудованию).
15. Плотник.
16. Маляр.
17. Тракторист.
18. Механик.