



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЗАКРЫТОЕ АДМИНИСТРАТИВНО-
ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД ЗАОЗЕРСК
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
(АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАТО ГОРОД ЗАОЗЕРСК)**

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

01 апреля 2026 года

№ 198

**Об утверждении Примерного положения по оплате труда
руководителя, его заместителя и работников
Муниципального автономного учреждения
«Центр комплексного обслуживания
учреждений образования ЗАТО город Заозерск»**

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 31.08.2015 № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области», на основании Устава ЗАТО город Заозерск,

постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение по оплате труда руководителя, его заместителя и работников Муниципального автономного учреждения «Центр комплексного обслуживания учреждений образования ЗАТО город Заозерск» (далее – Примерное положение).
2. Руководителю Муниципального автономного учреждения «Центр комплексного обслуживания учреждений образования ЗАТО город Заозерск» Полыньевой В.Л. привести локальные нормативные акты учреждения в соответствии с настоящим постановлением в срок до 10.04.2026.
3. Муниципальному казенному учреждению «Центр обеспечения функционирования органов местного самоуправления и муниципальных учреждений ЗАТО город Заозерск» (Чухарева О.А.) опубликовать настоящее постановление и утвержденное Примерное положение в сетевом издании «Официальный сайт органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» <https://www.zatozaozersk.ru/>.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.
5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Временно исполняющий полномочия
Главы ЗАТО город Заозерск

 О.В. Фокеев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
ЗАТО город Заозерск
от 01.04.2026 № 198

**Примерное положение по оплате труда руководителя, его заместителя и работников
Муниципального автономного учреждения «Центр комплексного обслуживания
учреждений образования ЗАТО город Заозерск»**

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение по оплате труда руководителя, его заместителя и работников Муниципального автономного учреждения «Центр комплексного обслуживания учреждений образования ЗАТО город Заозерск» (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 31.08.2015 № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области».

2. Примерное положение включает в себя:

– порядок формирования фонда оплаты труда руководителя, его заместителя и работников Муниципального автономного учреждения «Центр комплексного обслуживания учреждений образования ЗАТО город Заозерск» (далее – МАУ «ЦКО»);

– условия оплаты труда работников МАУ «ЦКО»;

– порядок установления должностных окладов (окладов) работников МАУ «ЦКО»;

– порядок и условия установления повышающих коэффициентов к размерам окладов по уровням квалификации и на основе требований к профессиональной подготовке соответствующей квалификационной группы работников МАУ «ЦКО»;

– порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МАУ «ЦКО»;

– порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МАУ «ЦКО»;

– иные выплаты работникам МАУ «ЦКО»;

– порядок начисления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области;

– условия оплаты труда руководителя МАУ «ЦКО», его заместителя;

– размеры окладов по уровням квалификации и на основе требований к профессиональной подготовке соответствующей квалификационной группы (далее – оклад) работников МАУ «ЦКО», осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и общеотраслевым профессиям рабочих;

– размеры окладов по должностям работников МАУ «ЦКО», не включенным в профессиональные квалификационные группы.

3. Руководствуясь настоящим Примерным положением МАУ «ЦКО» разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда.

4. Система оплаты труда работников МАУ «ЦКО» устанавливается коллективными договорами (при наличии), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск, а также настоящим Примерным положением.

Система оплаты труда работников МАУ «ЦКО» устанавливается в настоящем Примерном положении с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

д) создания условий для оплаты труда работников МАУ «ЦКО» в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых услуг;

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) порядка аттестации работников МАУ «ЦКО», устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

к) систем нормирования труда, определяемых руководителем МАУ «ЦКО» с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

5. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда руководителя, его заместителя и работников МАУ «ЦКО»

6. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) руководителя, его заместителя и работников МАУ «ЦКО» формируется на календарный год отдельно, исходя из объема субсидий автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (далее – субсидия), поступающих в установленном порядке МАУ «ЦКО», и средств от иной приносящей доход деятельности

7. При формировании ФОТ в соответствии с настоящим Примерным положением учитываются:

– должностной оклад (оклад) по должностям (профессиям) руководителя, его заместителя и работников МАУ «ЦКО», предусмотренный настоящим Примерным положением;

– выплаты компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера;

– иные выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск.

8. ФОТ руководителя, его заместителя и работников МАУ «ЦКО» включает базовую,

компенсационную и стимулирующую части.

$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}$, где:

- **ФОТ** - фонд оплаты труда руководителя, его заместителя и работников МАУ «ЦКО»;
- **ФОТб** - базовая часть ФОТ, обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы - должностных окладов (окладов) руководителя, его заместителя и работников МАУ «ЦКО» ;
- **ФОТк** - компенсационная часть ФОТ, обеспечивает выплаты компенсационного характера;
- **ФОТст** - стимулирующая часть ФОТ, обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными актами Российской Федерации, Мурманской области, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами (при наличии) и соглашениями.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера заместителю руководителя и работникам МАУ «ЦКО» определяются руководителем учреждения самостоятельно в соответствии с настоящим Примерным положением, в пределах средств объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению, и средств от иной приносящей доход деятельности, и закрепляются приказом МАУ «ЦКО».

9. Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения в пределах базовой, стимулирующей частей ФОТ и выплат компенсационного характера.

При этом, базовая и компенсационная части ФОТ должны составлять не более 70 % от ФОТ, а стимулирующая часть ФОТ - не менее 30 %.

ФОТб + ФОТк - не более 70 %.

ФОТст - не менее 30 %.

10. При формировании ФОТ предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск (представительного органа).

11. При формировании ФОТ руководителя, его заместителя и работников МАУ «ЦКО» устанавливается соотношение ФОТ работников МАУ «ЦКО» основного персонала (ФОТоп) и ФОТ административно-управленческого и вспомогательного персонала (ФОТпп):

$\text{ФОТ} = \text{ФОТоп}$ (не менее 60 %) + ФОТпп (не более 40 %).

11.1. Основной персонал - работники МАУ «ЦКО», непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

11.2. Вспомогательный персонал - работники МАУ «ЦКО», создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом МАУ «ЦКО» целей деятельности МАУ «ЦКО», включая обслуживание зданий и оборудования.

11.3. Административно-управленческий персонал - работники МАУ «ЦКО», занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также работники МАУ «ЦКО», выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности МАУ «ЦКО».

12. Перечень должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала МАУ «ЦКО» согласовывается с учредителем и утверждается локальным актом учреждения.

3. Условия и порядок оплаты труда работников МАУ «ЦКО»

3.1. Условия оплаты труда

13. Заработная плата работников МАУ «ЦКО», отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

14. Заработная плата каждого работника МАУ «ЦКО» зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, а также от заинтересованности работника в эффективном функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых услуг.

15. Заработная плата работников МАУ «ЦКО» состоит из:

- должностного оклада;
- повышающих коэффициентов к должностному окладу;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до размера минимальной заработной платы.

16. Условия оплаты труда, включая размеры оклада, повышающий коэффициент к окладу, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

17. Локальным нормативным актом МАУ «ЦКО» по оплате труда работников учреждения устанавливается размер должностного оклада работнику не ниже установленных настоящим Примерным положением минимальных размеров должностных окладов.

18. При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

3.2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

19. Должностной оклад (оклад) определяется по формуле:

$$ДО = Об + Об \times ППК, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад (оклад);

Об - оклады по уровням квалификации и на основе требований к профессиональной подготовке соответствующей квалификационной группы;

ППК - персональный повышающий коэффициент.

20. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих», приведены в Приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

21. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», приведены в Приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

22. Минимальные размеры окладов по должностям работников МАУ «ЦКО», не включенным в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н и от 29.05.2008 № 248н, приведены в Приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

23. Оклады, предусмотренные приложениями № 1-3 настоящего Примерного положения, устанавливаются за выполнение работниками МАУ «ЦКО» профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанную норму рабочего времени согласно действующему законодательству Российской Федерации и правилам внутреннего трудового распорядка МАУ «ЦКО».

3.3. Порядок и условия установления повышающего коэффициента к размерам окладов

24. К размеру оклада, приведенному в Приложениях № 1-3 настоящего Примерного положения, устанавливается персональный повышающий коэффициент, образующий в соответствии с пунктом 19 подраздела 3.2 настоящего Примерного положения новый должностной оклад (оклад).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с локальными нормативными актами с учетом показателей (критериев) оценки эффективности труда работников, разрабатываемых в учреждении.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 1.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах в отношении каждого работника оформляется локальным актом МАУ «ЦКО».

25. Размеры должностных окладов (окладов), образованные в соответствии с пунктом 19 подраздела 3.2 настоящего Примерного положения, устанавливаются в абсолютной сумме в рублях и округляются до целого рубля в сторону увеличения.

26. При исчислении компенсационных и стимулирующих выплат применяется должностной оклад (оклад), образованный в соответствии с пунктом 19 подраздела 3.2 настоящего Примерного положения.

27. Персональный повышающий коэффициент относится к выплатам стимулирующего характера.

3.4. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в МАУ «ЦКО» в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением Администрации ЗАТО города Заозерска от 31.08.2015 № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области».

29. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам МАУ «ЦКО» за труд:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- в местностях с особыми климатическими условиями (статья 148 ТК РФ);
- при выполнении работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ);

– при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 ТК РФ);

– при сверхурочной работе (статья 152 ТК РФ);

– в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);

– в ночное время (статья 154 ТК РФ).

30. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за труд в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к должностному окладу (окладу) согласно пункту 26 подраздела 3.3 настоящего раздела Примерного положения.

31. Оплата труда работников МАУ «ЦКО», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведения специальной оценки условий труда.

32. В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников МАУ «ЦКО» в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации применяются:

– районный коэффициент в размере 1,5;

– процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере до 80 %.

33. При выполнении работником учреждения с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

34. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

35. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения, выполняющему наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по одной и той же профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

36. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

37. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

38. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

38.1. Размер доплаты составляет:

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

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

работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

38.2. 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.

38.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам МАУ «ЦКО» за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 50 % части должностного оклада (оклада) за час работы работника МАУ «ЦКО». Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника МАУ «ЦКО» на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

3.5. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

39. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в МАУ «ЦКО» в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением администрации ЗАТО города Заозерска от 31.08.2015 № 613 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений ЗАТО города Заозерска Мурманской области».

40. В МАУ «ЦКО» устанавливаются следующие виды доплат и надбавок стимулирующего характера:

- доплата за стаж непрерывной работы;
- надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- премии:
 - а) за выполнение особо важных или срочных работ;
 - б) за основные результаты работы (за месяц, квартал, год);
 - в) единовременные.

40.1. Положения, регламентирующие выплаты стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в МАУ «ЦКО», включаются в локальный нормативный акт учреждения, регламентирующий систему оплаты труда.

Размер выплат с учетом доплаты за стаж непрерывной работы рассчитывается в соответствии с пунктом 26 подраздела 3.3 настоящего раздела Примерного положения.

Выплата доплаты за стаж непрерывной работы производится в пределах установленного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда.

Доплата за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой доплаты.

Стаж непрерывной работы, дающий право на получение доплаты, определяется комиссией по установлению стажа непрерывной работы, создаваемой в учреждении, на основании локального акта МАУ «ЦКО».

40.2. Работникам МАУ «ЦКО» выплачивается надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы.

Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени (месяц, квартал).

Надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной величине в соответствии с пунктом 26 подраздела 3.3 настоящего раздела Примерного положения и максимальным размером не ограничивается.

Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается работникам МАУ «ЦКО» в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности работников учреждения, определенными локальными нормативными актами учреждения в сфере оплаты труда.

40.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии.

Премирование работников по результатам их труда является правом МАУ «ЦКО» и зависит от качества труда работников, размера ФОТ и иных факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

В целях поощрения работников МАУ «ЦКО» им могут выплачиваться премии:

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за основные результаты работы (за месяц, квартал, год);
- единовременные (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера к указанным премиям не применяется).

Основанием для выплаты премии является решение руководителя МАУ «ЦКО», оформленное локальным актом.

40.3.1. Премии за выполнение особо важных или срочных работ могут выплачиваться работникам МАУ «ЦКО» единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников МАУ «ЦКО» за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютной величине в соответствии с пунктом 26 подраздела 3.3 настоящего раздела Примерного положения.

40.3.2. Руководитель МАУ «ЦКО» может принять по каждому конкретному работнику МАУ «ЦКО» решение о выплате премии за основные результаты работы (за месяц, квартал, год).

При премировании за основные результаты работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели работы:

- добросовестное (своевременное и качественное) исполнение должностных обязанностей, в том числе выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- сложность выполняемых работ (умственный труд);

- большой объем работ за меньший относительный временной интервал;

- большой объем работ, выполняемый одним работником (при учете нормативов труда на нескольких работников);

- участие в инновационной деятельности учреждения, в реализации муниципальных целевых программ, инициатива, творчество и применение в работе достижений науки и передовых методов работы, применение современных форм и методов при исполнении должностных обязанностей;

- отсутствие замечаний на нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности, трудовой дисциплины, исполнения должностных обязанностей;

- отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации в органы (организации), в том числе по отдельным запросам.

Локальным актом МАУ «ЦКО» может быть расширен перечень учитываемых при премировании показателей работы.

Премия за основные результаты работы (за месяц, квартал, год) устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в абсолютной величине в соответствии с пунктом 26 подраздела 3.3 настоящего раздела Примерного положения и максимальным размером не ограничивается.

Размер премии за основные результаты работы за квартал, год не может превышать 5 окладов работника учреждения в текущем году.

Премии за основные результаты работы за месяц, квартал и год выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени за месяц, квартал и год соответственно.

40.3.3. Работникам МАУ «ЦКО» предусматривается возможность выплаты единовременной премии в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области и органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск в следующих случаях:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Мурманской области, Мурманской областной Думой, Главой ЗАТО город Заозерск,

Советом депутатов ЗАТО город Заозерск, Администрацией ЗАТО город Заозерск, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и др.,

– награждении Почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Совета депутатов ЗАТО город Заозерск.

Решение о выплате единовременной премии принимается руководителем МАУ «ЦКО» и оформляется локальным актом.

41. Премии, предусмотренные настоящим Примерным положением (за исключением единовременной премии), учитываются в составе средней заработной платы для начисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

3.6. Иные выплаты

42. Руководителю, его заместителю и работникам МАУ «ЦКО» при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска из фонда оплаты труда может быть выплачена материальная помощь (один раз в течение календарного года). Порядок выплаты указанной материальной помощи и ее размер устанавливаются локальным нормативным актом МАУ «ЦКО», но не более одного оклада работника.

43. Руководитель МАУ «ЦКО», при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, вправе оказывать работникам МАУ «ЦКО» материальную помощь из фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка - в размере до 3 000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников (супруги, супруга, детей, родителей работника) или работника - в размере до 10 000 рублей;
- в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи (супруг, супруга, дети, родители работника) - в размере до 3 000 рублей;
- в связи с юбилейными или праздничными датами или событиями - в размере до 3 000 рублей;
- в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника) - в размере до 5 000 рублей.

Порядок выплаты указанной материальной помощи и ее размер устанавливаются локальным нормативным актом МАУ «ЦКО».

Действие настоящего пункта применяется также к руководителю МАУ «ЦКО» и его заместителю в порядке, установленном локальным нормативным актом МАУ «ЦКО».

3.7. Порядок начисления доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области

44. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам МАУ «ЦКО», отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

45. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

46. Ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы устанавливается к заработной плате работника МАУ «ЦКО», начисленной без учета районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания или увеличение

объема работ, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

47. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику МАУ «ЦКО» определяется по формуле:

$$Д = В_{мп} - Р_{мзп}, \text{ где:}$$

$Д$ - размер доплаты;

$В_{мп}$ - размер минимальной заработной платы в Мурманской области, установленный в соответствующем периоде решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

$Р_{мзп}$ - размер месячной заработной платы, начисленной работнику.

4. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

48. Заработная плата руководителя МАУ «ЦКО» и его заместителя состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск, подразделом 3.6 настоящего Примерного положения.

48.1. Оклад руководителя МАУ «ЦКО» устанавливается в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Примерному положению по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» по третьему квалификационному уровню.

48.2. По решению Главы ЗАТО город Заозерск к окладу руководителя МАУ «ЦКО» устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Размер повышающего коэффициента устанавливается руководителю МАУ «ЦКО» с учетом показателей эффективности работы учреждения и критериев оценки эффективности работы руководителя ежеквартально на основании предоставленного Главе ЗАТО город Заозерск отчета о деятельности учреждения за предыдущий квартал в соответствии с утвержденным постановлением Администрации ЗАТО город Заозерск порядком.

48.3. Должностной оклад (оклад) руководителя МАУ «ЦКО» определяется по формуле:

$$ДО = Об + Об \times ППК, \text{ где}$$

$ДО$ - должностной оклад (оклад);

$Об$ - оклад по уровню квалификации и на основе требований к профессиональной подготовке соответствующей квалификационной группы;

$ППК$ - персональный повышающий коэффициент.

Должностной оклад (оклад) руководителя МАУ «ЦКО» устанавливается в абсолютной сумме в рублях.

Размер должностного оклада (оклада) округляется до целого рубля в сторону увеличения.

48.4. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя МАУ «ЦКО» определяются в соответствии с подразделами 3.4 и 3.5 настоящего Примерного положения и оформляются распоряжением Администрации ЗАТО город Заозерск.

При исчислении компенсационных и стимулирующих выплат применяется должностной оклад (оклад), образованный в соответствии с абзацем вторым подпункта 48.3 настоящего пункта Примерного положения.

Компенсационные (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному должностному

окладу (окладу) или в абсолютном размере.

Размер премии за основные результаты работы за квартал, год руководителю МАУ «ЦКО» устанавливается по решению Главы ЗАТО город Заозерск, оформляется распоряжением Администрации ЗАТО город Заозерск и не может превышать 5 (пяти) окладов в текущем году.

48.5. Выплата материальной помощи руководителю МАУ «ЦКО» осуществляется в соответствии с подразделом 3.6 настоящего Примерного положения и локальным нормативным актом МАУ «ЦКО», устанавливается Главой ЗАТО город Заозерск, оформляется распоряжением Администрации ЗАТО город Заозерск.

48.6. Условия оплаты труда руководителя, включая размеры оклада, персональный повышающий коэффициент к окладу, компенсационные и стимулирующие выплаты, фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

49. Оклад заместителя руководителя МАУ «ЦКО» устанавливается на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя МАУ «ЦКО» (без учета персонального повышающего коэффициента) и оформляется локальным актом учреждения.

49.1. По решению руководителя МАУ «ЦКО» к окладу заместителя руководителя устанавливается персональный повышающий коэффициент, предусмотренный подразделом 3.3 раздела 3 настоящего Примерного положения, с учетом показателей (критериев) оценки эффективности труда.

Должностной оклад (оклад) заместителя руководителя образуется по формуле, установленной абзацем вторым подпункта 48.3 настоящего пункта Примерного положения для расчета должностного оклада (оклада) руководителя и устанавливается в абсолютной сумме в рублях.

Размер должностного оклада (оклада) округляется до целого рубля в сторону увеличения.

49.2. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с подразделами 3.4 и 3.5 настоящего Примерного положения и оформляются локальным актом учреждения.

При исчислении компенсационных и стимулирующих выплат применяется должностной оклад (оклад), образованный в соответствии с абзацем вторым подпункта 48.3 настоящего пункта Примерного положения.

Компенсационные (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному должностному окладу (окладу) или в абсолютных размерах.

49.3. Размер премии за основные результаты работы за квартал, год заместителю руководителя устанавливается по решению руководителя МАУ «ЦКО» и не может превышать 5 (пяти) окладов в текущем году.

Выплата материальной помощи заместителю руководителя осуществляется в соответствии с подразделом 3.6 настоящего Примерного положения, локальным нормативным актом МАУ «ЦКО», устанавливается руководителем МАУ «ЦКО», оформляется локальным актом учреждения.

49.4. Условия оплаты труда заместителя руководителя, включая размеры оклада, персональный повышающий коэффициент к окладу, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

50. Величина премиального фонда руководителя МАУ «ЦКО» составляет до 5% от ФОТ работников МАУ «ЦКО». Неиспользованные средства премиального фонда руководителя МАУ «ЦКО» могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам МАУ «ЦКО».

51. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МАУ «ЦКО» и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников МАУ «ЦКО» (без учета руководителя и его заместителя) определяется Администрацией ЗАТО город Заозерск, в максимальной кратности 4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя МАУ «ЦКО» и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников МАУ «ЦКО», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. 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 24.04.2025 № 540.

5. Заключительные положения

52. В соответствии с настоящим Примерным положением МАУ «ЦКО» разрабатывает и утверждает локальные правовые акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ЗАТО город Заозерск.

53. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения.

Штатное расписание МАУ «ЦКО» утверждается в пределах средств субсидий, направляемых на оплату труда, с учетом условий формирования нового штатного расписания и оптимизации численности работников МАУ «ЦКО» и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих), соответствующие Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94), профессиональным стандартам, включенным в реестр Минтруда России, а также должности работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате
труда руководителя, его заместителя
и работников Муниципального
автономного учреждения
«Центр комплексного обслуживания
учреждений образования
ЗАО город Заозерск»

**Размеры окладов по должностям работников МАУ «ЦКО»
на основе отнесения их к соответствующим профессиональным
квалификационным группам, утвержденным приказом
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4 095
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4 513
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор	5 035
2 квалификационный уровень	Заведующий складом (продуктов, мягкого инвентаря и т.п.) Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5 664
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6 119
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	7 969

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий филиала, другого обособленного структурного подразделения)	13 202

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате
труда руководителя, его заместителя
и работников Муниципального
автономного учреждения
«Центр комплексного обслуживания
учреждений образования
ЗАО город Заозерск»

**Размеры окладов по должностям работников МАУ «ЦКО»
на основе отнесения их к соответствующим профессиональным
квалификационным группам, утвержденным приказом
Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (рублей)
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщик служебных помещений)	3 777
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (оператор стиральных машин)	4 302
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (повар)	4 724

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате
труда руководителя, его заместителя
и работников Муниципального
автономного учреждения
«Центр комплексного обслуживания
учреждений образования
ЗАО город Заозерск»

**Размеры окладов по должностям работников МАУ «ЦКО»,
не включенным в профессиональные квалификационные группы,
утвержденные приказами Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации
от 29.05.2008 № 247н и от 29.05.2008 № 248н**

Должности работников	Минимальный размер оклада (рублей)
Кухонный рабочий, швея, оператор хлораторной установки	3 777
Оператор стиральных машин	4 302
Повар	4 724
Специалист в сфере закупок	7 969
Должность «Специалист в сфере закупок», по которой установлена II внутридолжностная категория	8 286
Должность «Специалист в сфере закупок», по которой установлена I внутридолжностная категория	8 597
Должность «Специалист в сфере закупок», по которой установлено производное должностное наименование «ведущий»	9 851