

Утверждено
постановлением Администрации
муниципального района
от 05.04.2019 № 135

**Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
«Отдел по хозяйственному и транспортному обеспечению
Администрации муниципального района»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Отдел по хозяйственному и транспортному обеспечению Администрации муниципального района (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Марёвского муниципального района от 03.10.2014 N 236 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Марёвского муниципального района", постановлением Администрации Марёвского муниципального района от 21.12.2017 № 330-рг «О проведении индексации заработной платы категории работников бюджетной сферы».

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Отдел по хозяйственному и транспортному обеспечению Администрации муниципального района (далее - учреждение), которая включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и постановлениями Правительства Новгородской области, постановлениями Администрации Марёвского муниципального района и данным Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение из местного бюджета, и областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя учреждения, рассматриваются созданной в Администрации Марёвского муниципального района комиссией по вопросам оплаты труда руководителя организации (далее - комиссия).

Состав и порядок деятельности комиссии утверждается распоряжением Администрации Марёвского муниципального района (далее - распоряжение Администрации Марёвского муниципального района).

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные данным Положением для работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

2. Оплата труда руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения

2.1. Заработная плата руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения, и главного бухгалтера учреждения конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении выплаты должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя – учредитель учреждения на основании решения комиссии и оформляется распоряжением;

в отношении главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.2. Должностной оклад

2.2.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяется трудовым договором, на основании решения комиссии.

Должностной оклад руководителя учреждения (за исключением руководителя учреждения, вновь созданного в текущем году) определяется по следующей формуле:

$Д_о = Б_о * Kind$, где:

$Д_о$ – должностной оклад руководителя учреждения;

$Б_о$ – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12480 рублей;

$Kind$ – коэффициент индексация устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Марёвского муниципального района при принятии решения о бюджете Марёвского муниципального района на очередной финансовый год и на плановый период.

Руководителю вновь созданного учреждения должностной оклад устанавливается на текущий и очередной финансовый год на основании решения комиссии.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

2.3.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иным особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным то повышение оплаты труда не производится.

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере от 30 процентов должностного оклада;

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя учреждения, главного бухгалтера 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;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности:

в отношении руководителя учреждения (за исключением руководителя учреждения, вновь созданного в текущем году и руководителя, впервые назначенного на эту должность) разработанными настоящим положением, указанными в приложении № 1 к данному Положению;

в отношении главного бухгалтера учреждения разработанными Положением по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 2 к Положению.

2.4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяется:

в отношении руководителя учреждения (за исключением руководителя учреждения, вновь созданного в текущем году и руководителя, впервые назначенного на эту должность) на очередной финансовый год в размере не более 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии;

в отношении руководителя учреждения, вновь созданного в текущем году, и руководителю, впервые назначенному на эту должность, определяется на текущий и на очередной финансовый год не выше 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии комитета.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителям учреждения (за исключением руководителя учреждения, вновь созданного в текущем году и руководителя, впервые назначенного на эту должность) с учетом перечней оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, указанными приложением № 1 к Положению.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения проводится комиссией в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 01 декабря календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия рассматривает отчет руководителя учреждения, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждения, согласовывает сумму баллов, набранных руководителем учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

2.4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы главному бухгалтеру учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере не более 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются главному бухгалтеру учреждения с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения, определяемыми положением об оплате труда учреждения, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Примерному положению, который может быть дополнен учреждением.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности, главного бухгалтера учреждения проводится комиссией учреждения в соответствии с критериями оценки их деятельности не позднее 1 декабря календарного года, предшествующего году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде главным бухгалтером учреждения об оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты в процентах к должностному окладу из расчета одного процента за каждый набранный балл.

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливается за, присвоенное поощрение, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоения поощрения – при условии соответствия поощрения профилю деятельности организации.

2.4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в отношении руководителя учреждения в следующих размерах:

от 1 до 5 лет	10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	15% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	20% должностного оклада;
свыше 15 лет	30% должностного оклада.

В стаж работы руководителя учреждения, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на руководящих должностях и иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

В случае, если у руководителя учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Установление стажа работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении главного бухгалтера учреждения устанавливаются комиссией учреждения в размере не более 30 процентов должностного оклада.

Решение об установлении размера выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу

лет в отношении главного бухгалтера учреждения принимается комиссией учреждения в соответствии с их критериями оценки, установленными положением об оплате труда учреждения.

Заседание комиссии учреждения проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.

2.4.5. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения осуществляется в соответствии с показателями эффективности деятельности.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения для установления премиальных выплат производится ежемесячно до 15 числа месяца следующего за периодом установления выплаты, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, указанными в приложении № 4 к Положению.

Проведение оценки показателей эффективности деятельности осуществляется на основании предложений, поданных:

в отношении руководителя учреждения – учредитель учреждения.

в отношении главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и комиссией учреждения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составляет меньше 50 процентов.

При наличии дисциплинарного взыскания руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за месяц начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за месяц в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение из местного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

По решению комиссии учреждения выплачивается премия за выполнение особо важных и (или) срочных работ одновременно не выше 100 процентов должностного оклада по итогам их выполнения с целью поощрения руководителя учреждения за оперативность и качественный результат труда.

2.5. Материальная помощь:

2.5.1. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении руководителя учреждения – учредитель учреждения Администрации Маревского муниципального района и оформляется распоряжением;

в отношении главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.5.2. В случае смерти руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка

бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя учреждения – учредителем учреждения и оформляется распоряжением Администрации муниципального района;

в главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.5.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения, предоставляется в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

2.5.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.6. Единовременное вознаграждение:

2.6.1. Единовременное вознаграждение руководителю учреждения в размере одного должностного оклада выплачивается в связи с юбилейной датой (60 лет - женщины, 65 лет – мужчины).

2.6.2. Выплата единовременного вознаграждения производится при наличии экономии выделенных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

2.6.3. Учредитель учреждения издает распоряжение об установлении выплаты единовременного вознаграждения руководителю учреждения.

2.7. Руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения, устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности учреждения.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, устанавливаются:

№ п/п	Тип (вид) организации	Предельная кратность среднемесячной заработной платы		
1	МБУ «Отдел по хозяйственному и транспортному обеспечению Администрации муниципального района»	директор		Гл. бухгалтер
		2,5		1,8

Предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 № 922.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактически начисленной работникам учреждения в течении 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения рассчитывается с

месяца создания учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения) (далее - работники учреждения) состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и применения повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения:

3.3.1. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	секретарь-машинистка	4576
2	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2.1	1 квалификационный уровень	Диспетчер Старший диспетчер	5904 6925
2.2	2 квалификационный уровень	Заведующий складом, хозяйством Служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или внутри должностная категория	5309
2.3	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф повар)	5788

2.4	4 квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	6269
-----	----------------------------	---	------

3.3.2. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада (руб.)
-------	-------------------------------	--	-----------------------------------

1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих : уборщик служебных помещений, гардеробщик, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений, уборщик территории	3432
2.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, слесарь по ремонту автомобиля	4153
2.2	3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих водитель автомобиля	5028

1	2	3	4
2.3	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы. (школьные водители)	5720

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

3.4.2. Выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх 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;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

3.5.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за ненормированный рабочий день;

выплаты за классность.

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производятся в соответствии с критериями оценки их деятельности разработанным положением об оплате труда учреждения, по форме перечня показателей оценки эффективности деятельности работников и критериев оценки эффективности их деятельности, согласно приложению № 3 к Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада на основании отчета работника учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 100 процентов должностного оклада.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом перечней показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения, определенными положением об оплате труда учреждения, разработанными в соответствии с перечнем, указанным в приложении № 3 к Положению, который может быть дополнен учреждением.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников учреждения устанавливается приказом учреждения в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными локальным нормативным актом учреждения.

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения осуществляется в сроки, установленные приказом учреждения в соответствии с условиями работы учреждения, но не более двух раз в течение финансового года.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения об их оценки выполнения показателей эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла выраженного в процентах, а также в денежном выражении к должностному окладу.

3.5.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет работникам учреждения производятся в соответствии с критериями оценки, установленными положением об оплате труда учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 30 процентов должностного оклада;

Установление стажа непрерывной работы, выслуги лет дающего право на получение выплаты и определение ее размеров выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется комиссией учреждения.

Заседание комиссии проходит по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.

3.5.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за

установленный период (месяц, квартал, год) Периодичность премиальных в устанавливается положением об оплате труда учреждения.

Премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями, утвержденными распоряжением учреждения, показателями эффективности деятельности работников учреждения. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов, технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работников учреждения в соответствии с набранной суммой баллов. Комиссия учреждения согласовывает набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженный в процентах, а также в денежном выражении к должностному окладу.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения проводится комиссией учреждения до 15 числа месяца следующего периода установления выплаты на основании предложений, поданных руководителями учреждений.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается не более 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

Комиссия учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени в установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из местного и областного бюджета, или средств, поступающих в организацию от деятельности.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам учреждения за период, в котором совершено проступок, премиальная выплата не выплачивается.

3.6. Материальная помощь:

3.6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, а также противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом учреждения.

3.6.2. В случае смерти работника учреждения материальная помощь материальному лицу может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), бли

родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

3.6.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.7. Единовременное вознаграждение:

3.7.1. Единовременное вознаграждение работникам учреждения в размере одного должностного оклада выплачивается в связи с юбилейной датой (60 лет - женщины, 65 лет - мужчины).

3.7.2. Выплата единовременного вознаграждения производится при наличии экономии выделенных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

3.7.3. Руководитель учреждения издает распоряжение об установлении выплаты единовременного вознаграждения работнику учреждения.

3.8. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
