АДМИНИСТРАЦИЯ ХАРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 03.05.2023 г. № 657

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Аварийно-спасательная служба» Харовского муниципального округа

 В соответствии со статьями 129-157 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Муниципального Собрания Харовского муниципального округа Вологодской области № 30 от 18 апреля 2023 года «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального округа». ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Аварийно-спасательная служба» Харовского муниципального округа.

 2. Признать утратившим силу постановление от 14.12.2021 г. № 1508 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Аварийно-спасательная служба» Харовского муниципального района.

 3.Постановление вступает в силу с момента его подписания, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с момента подписания и подлежит размещению на официальном сайте Харовского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава Харовского муниципального округа О.В.Тихомиров

Утверждено

постановлением Администрации Харовского муниципального округа

от 03.05.2023 г. № 657

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Аварийно-спасательная служба» Харовского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Аварийно-спасательная служба» Харовского муниципального округа (далее соответственно - Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Законом Вологодской области «Об оплате труда работников государственных учреждений области» от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ (с последующими изменениями и дополнениями), Муниципального Собрания Харовского муниципального округа Вологодской области № 30 от 18 апреля 2023 года «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального округа» и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, включая систему премирования;

порядок и размеры оплаты труда руководителя и заместителей руководителя Учреждения.

 1.2. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Вологодской области «Об оплате труда работников государственных учреждений области» от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ (с последующими изменениями и дополнениями), Муниципального Собрания Харовского муниципального округа Вологодской области № 30 от 18 апреля 2023 года «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального округа» и настоящим Положением.

2. Порядок определения размеров и установления месячных должностных окладов работникам Учреждения

2.1. Размер месячного должностного оклада работника Учреждения определяется по замещаемой им должности или профессии рабочего, отнесенной к соответствующей профессиональной квалификационной группе (профессиональному стандарту) и соответствующему квалификационному уровню, путем умножения размера минимального должностного оклада, установленного решением Муниципального Собрания Харовского муниципального округа Вологодской области № 30 от 18 апреля 2023 года «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального округа» на коэффициент квалификационного уровня.

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность** | **Минимальный размер должностного оклада (рублей)** |
| Спасатель | 2405 |
| Старший дежурный оперативный | 2405 |
| Дежурный оперативный | 2405 |
| Помощник дежурного оперативного, оператор системы-112 | 2405 |
| Инженер | 4253 |
| Начальник ЕДДС | 5400 |

При определении размера месячного должностного оклада работника Учреждения размеры указанного оклада подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

В случаях установленных настоящим Положением может применяться часовой (дневной) размер месячного должностного оклада. Расчет часового (дневного) размера месячного должностного оклада осуществляется путем деления установленного размера месячного должностного оклада на количество нормативных рабочих часов (дней) в соответствующем месяце. При определении часового (дневного) размера месячного должностного оклада работника Учреждения размер указанного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. Для определения размера месячного должностного оклада применяются следующие коэффициенты квалификационного уровня:

1) для работников осуществляющих деятельность в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и обеспечения безопасности людей на водных объектах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Профессиональные квалификационные группы | Размер коэффициента квалификационного уровня |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа первого уровня |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень | 2,97 |
| 2 | Профессиональная квалификационная группа второго уровня |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень | 2,83 |
| 2.2 | 2 квалификационный уровень | 2,98 |
| 2.3 | 3 квалификационный уровень | 3,13 |
| 3 | Профессиональная квалификационная группа третьего уровня |
| 3.1 | 1 квалификационный уровень | 2,06 |
| 3.2 | 2 квалификационный уровень | 2,17 |
| 3.3 | 3 квалификационный уровень | 2,29 |
| 4 | Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня |
| 4.1 | 1 квалификационный уровень | 2,10 |
| 4.2 | 2 квалификационный уровень | 2,21 |
| 4.3 | 3 квалификационный уровень | 2,32 |

2) для остальных работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Размер коэффициента квалификационного уровня |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень | 2,97 |
| 1.2 | 2 квалификационный уровень | 3,12 |
| 2 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень | 2,83 |
| 2.2 | 2 квалификационный уровень | 2,98 |
| 2.3 | 3 квалификационный уровень | 3,13 |
| 2.4 | 4 квалификационный уровень | 3,30 |
| 2.5 | 5 квалификационный уровень | 3,47 |
| 3 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 3.1 | 1 квалификационный уровень | 2,06 |
| 3.2 | 2 квалификационный уровень | 2,17 |
| 3.3 | 3 квалификационный уровень | 2,29 |
| 3.4 | 4 квалификационный уровень | 2,41 |
| 3.5 | 5 квалификационный уровень | 2,54 |
| 4 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 4.1 | 1 квалификационный уровень | 2,10 |
| 4.2 | 2 квалификационный уровень | 2,21 |
| 5 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 5.1 | 1 квалификационный уровень | 2,97 |
| 5.2 | 2 квалификационный уровень | 3,12 |
| 6 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 6.1 | 1 квалификационный уровень | 2,83 |
| 6.2 | 2 квалификационный уровень | 2,98 |
| 6.3 | 3 квалификационный уровень | 3,13 |
| 6.4 | 4 квалификационный уровень | 3,30 |
| 7 | Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |
| 7.1 | 1 квалификационный уровень | 2,83 |
| 7.2 | 2 квалификационный уровень | 2,98 |
| 7.3 | 3 квалификационный уровень | 3,13 |
| 7.4 | 4 квалификационный уровень | 3,30 |

2.3. Отнесение должностей работников, осуществляющих деятельность в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и обеспечения безопасности людей на водных объектах, к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах».

Отнесение должности служащего или профессии рабочего, замещаемой работником Учреждения, к соответствующей профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от:

- 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Отнесение должностей медицинских и фармацевтических работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Наименования профессий рабочих определяются в соответствии Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.4. Установленные размеры месячных должностных окладов работников Учреждения подлежат изменению в случае изменения минимальных размеров должностных окладов, установленных решением Муниципального Собрания Харовского муниципального округа Вологодской области № 30 от 18 апреля 2023 года «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Харовского муниципального округа», и (или) изменения размеров коэффициентов квалификационного уровня, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.5. Установление размеров месячных должностных окладов работникам Учреждения и изменение их размеров осуществляется решениями (приказами, распоряжениями) руководителя Учреждения.

Конкретный размер месячного должностного оклада, установленный работнику, указывается в заключенном с ним трудовом договоре.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера за работу:

- с вредными и (или) опасными условиями труда;

- в местностях с особыми климатическими условиями;

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

3.2. Выплата (доплата) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере от 4 до 20 процентов должностного оклада.

Размер доплаты устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, или в соответствии с условиями коллективного договора, заключенного Учреждением.

Конкретный размер доплаты, установленный работнику, указывается в заключенном с ним трудовом договоре.

3.3. Выплата (доплата) за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями производится доплата в порядке и размерах установленных постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 июня 1990 года № 258/10-64 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены в северных и восточных районах Вологодской области» и распоряжением Правительства РСФСР от 26 декабря 1991 года № 199-р «Об отмене ограничений на заработную плату».

3.4. Выплаты (доплаты) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных относятся:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы;

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу.

3.4.1. За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, устанавливаются доплаты.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при выполнении работником дополнительной работы по другой профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Данная доплата может устанавливаться работникам при наличии в Учреждении вакантных профессий (должностей), либо исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении дополнительной работы по такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Указанная доплата устанавливается работнику при поручении ему работы по обслуживанию дополнительного участка (места) работы вне основного. Доплата может устанавливаться при наличии в Учреждении такой же вакантной профессии (должности), исполнения обязанностей временно отсутствующего работника по такой же профессии (должности) либо возникновения у Учреждения нового участка (места), объекта осуществления деятельности.

Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при выполнении аналогичной дополнительной работы по той же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Данная доплата устанавливается работнику при поручении ему аналогичной работы сверх установленных ему норм (нормативов) выработки (обслуживания). Доплата может устанавливаться при наличии в учреждении такой же вакантной профессии (должности), исполнения обязанностей временно отсутствующего работника по такой же профессии (должности), либо возникновения у Учреждения новых потребителей (получателей) работ (услуг) Учреждения.

Размер указанных доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения и отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.4.2. Доплата за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 35 процентов часового размера месячного должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения на основании условий коллективного договора и указывается в трудовом договоре, заключенном с работником.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарной дневной или часовой ставки (дневного или часового размера месячного должностного оклада) сверх месячного должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (дневного или часового размера месячного должностного оклада) сверх месячного должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

Конкретный размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения.

3.4.4. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы сверх нормы времени в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Конкретный размер доплаты за сверхурочную работу устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим пунктом.

3.5. Работникам Учреждения могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. В целях поощрения работников Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении;

надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

материальная помощь.

4.2. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ производится работникам ежемесячно, исходя из оценки деятельности конкретного работника и его личного вклада в общие результаты работы учреждения.

Показателями для определения размера надбавки за качество выполняемых работ являются:

- добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем месяце;

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ;

- соблюдение установленных сроков выполнения работ;

- своевременность и качество подготовки документов;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно в размере от 5 до 70 процентов месячного должностного оклада.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, определяющим правила определения размера надбавки и порядок ее выплаты.

Надбавка за качество выполняемых работ не начисляется и не выплачивается работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию за нарушения трудовой дисциплины, за месяц в котором к работнику было применено дисциплинарное взыскание, а также увольняемому по пунктам 5, 6, 7, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы | Размер надбавки в % от месячного должностного оклада |
| от 1 года до 5 лет | 10 |
| от 5 лет до 10 лет | 15 |
| от 10 лет до 15 лет | 20 |
| от 15 лет и выше | 30 |

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении, включаются периоды замещения должностей (профессий) в Учреждении, а также иные периоды работы, установленные настоящим Положением.

К иным периодам работы, включаемым в стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении относятся:

- время работы в других муниципальных (государственных) учреждениях и организациях, осуществлявших деятельность в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и обеспечения безопасности людей на водных объектах;

- периоды замещения должностей (профессий), не отнесенных к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы;

При исчислении стажа непрерывной работы суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы (службы).

Документами, подтверждающими стаж работы , являются трудовая книжка и иные документы соответствующих органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается комиссией по установлению стажа, состав которой утверждается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается решением (приказом, распоряжением) руководителя Учреждения на основании стажа работы, установленного решением комиссии по установлению стажа, и отражается в трудовом договоре.

4.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

К надбавкам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- доплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- доплата за класс спасателя;

- доплата за класс водолаза;

- надбавка за категорию.

4.4.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику на определенный срок с учетом следующих критериев:

- сложность выполняемых работ;

- самостоятельность и ответственность при выполнении работы;

- срочность выполнения работ;

- выполнение и перевыполнение норм труда;

- результативность (эффективность) выполнения работ.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы производится в течение срока, на который она установлена.

Размер доплаты устанавливается от 5 до 100 процентов месячного должностного оклада.

Решение об установлении работнику Учреждения доплаты, ее размер и срок, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, определяющим правила определения размера доплаты, сроков и порядок ее выплаты.

4.4.2. Доплата за класс спасателя.

Доплата за класс спасателя устанавливается работнику, имеющему категорию (звание) «спасатель» и соответствующий класс спасателя, подтвержденные соответствующими документами.

Устанавливаются следующие размеры доплаты:

|  |  |
| --- | --- |
| Классы спасателя | Размер доплаты в % месячного должностного оклада |
| Спасатель | 10% |
| Спасатель 3 класса | 15% |
| Спасатель 2 класса | 20% |
| Спасатель 1 класса | 25% |
| Спасатель международного класса | 30% |

Решение (приказ, распоряжение) об установлении работнику доплаты за класс спасателя принимается руководителем Учреждения на основании документа, подтверждающего наличие у работника соответствующих категории (звания) и класса спасателя.

Доплата устанавливается работнику на весь период действия класса спасателя. Установленный работнику размер доплаты изменяется в случае изменения (повышения, понижения) у него категории (звания) и (или) класса спасателя. Установленная доплата отменяется, а выплата ее прекращается в случае лишения работника категории (звания) и класса спасателя.

4.4.3. Доплата за класс квалификации водолаза.

Доплата за класс квалификации водолаза устанавливается работнику, имеющему соответствующий класс квалификации водолаза, подтвержденный соответствующими документами.

Устанавливаются следующие размеры доплаты:

|  |  |
| --- | --- |
| Классы квалификации водолаза | Размер доплаты в % месячного должностного оклада |
| Водолаз 3 класса | 15% |
| Водолаз 2 класса | 20% |
| Водолаз 1 класса | 25% |

Решение (приказ, распоряжение) об установлении работнику доплаты за класс квалификации водолаза принимается руководителем Учреждения на основании документа, подтверждающего наличие у работника соответствующего класса водолаза.

Доплата устанавливается работнику на весь период действия категории класса водолаза.

Установленный работнику размер доплаты изменяется в случае изменения (повышения, понижения) у него класса водолаза.

 4.4.4. Надбавка за категорию.

Надбавка за категорию устанавливается работникам Учреждения, выполняющим трудовые функции по должности (профессии) водитель легкового или грузового автомобиля, или автобуса.

Надбавка за категорию устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Категории | Размеры доплаты в процентах от месячного должностного оклада |
|  За наличие категорий «В», «С», «Д», «Е» | 20 |
|  За наличие категорий «В», «С», «Е», или «В», «С», «Д» | 10 |

Решение (приказ, распоряжение) об установлении работнику надбавки за категорию принимается руководителем Учреждения на основании документа, подтверждающего наличие у работника соответствующих категорий.

Надбавка устанавливается работнику на весь период работы по должности (профессии) водитель легкового или грузового автомобиля, или автобуса.

Установленная надбавка отменяется, а выплата ее прекращается в случае лишения работника права управления транспортными средствами, либо перевода работника на другую должность (работу по профессии) не связанную с управлением транспортными средствами.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы, за образцовое качество выполняемых работ.

 В Учреждении в целях поощрения работников за выполняемую работу устанавливаются следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

 -за месяц;

 -за квартал;

 -за полугодие;

 -за 9 месяцев работы;

 -за год.

 Премия по итогам работы устанавливается с целью поощрения работников по итогам работы Учреждения за соответствующий период времени.

4.5.1.При премировании учитываются:

а) результаты деятельности Учреждения за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

б) добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;

в) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения;

г) своевременная подготовка документов, отчетности;

д) достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

е) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, позитивно отразившихся на результате Учреждения;

ж) соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины.

 Снижение ежемесячной премии и (или) выплата премии в минимальном размере осуществляется при:

а) некачественном выполнении по вине работника своих должностных обязанностей;

б) несвоевременное выполнение мероприятий, предусмотренных планами работы подразделения, поручений руководителя учреждения, вышестоящих органов, нарушений сроков подготовки и сдачи отчетности, обращений граждан, регламента работы администрации округа;

в) некачественном выполнении или не исполнении по вине работника распоряжений и поручений непосредственных руководителей;

г) нарушение режима рабочего времени, определенными правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

 Премия не выплачивается за календарный месяц, в котором работнику объявлено дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия). Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

4.5.2.Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

4.5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения единовременно за исполнение должностных обязанностей с высоким профессионализмом в случаях срочного выполнения работ, вызванных производственной необходимостью или требующих сокращения сроков их выполнения, а также за дополнительных объем работ.

 Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

4.5.4. На выплату премий направляются средства, предусмотренные на выплаты стимулирующего характера.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя

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

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются Учредителем.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя определяются руководителем Учреждения.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя Учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность** | **Минимальный размер должностного оклада (рублей)** |
| Руководитель | 5 400 |
| Заместитель руководителя | 4860 |

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Учреждения формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному п.5.2. настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования.

5.4.Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Учреждения в размере от 2,03 до 3,0; для заместителя руководителя - в размере от 1,5 до 2,5.

Порядок установления персонального коэффициента определяется Учредителем исходя из объемных показателей деятельности Учреждения: численности работников Учреждения, количество обслуживаемых учреждений и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Учреждением.

5.5.Руководителю, заместителю руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.5.1.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями руда.

5.5.1.1.Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

5.5.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.5.3.1.Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5.4. Доплата за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 30 процентов часового размера месячного должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается решениями (постановлениями, приказами, распоряжениями) учредителя и указывается в трудовом договоре, заключенном с руководителем.

5.5.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере - одинарного дневного или часового размера месячного должностного оклада сверх месячного должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного дневного или часового размера месячного должностного оклада сверх месячного должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию руководителя, 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.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается решениями (постановлениями, приказами, распоряжениями) учредителя и указывается в трудовом договоре, заключенном с руководителем.

5.6. Руководителю, его заместителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.6.1.Выплаты за стаж

5.6.1.1.Выплата за стаж работы руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер выплат в процентах от должностного оклада |
| От 1 до 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 15 |
| От 10 до 15 лет | 20 |
| От 15 и более | 30 |

5.6.1.2. В стаж работы включается:

время работы в организациях по профилю занимаемой должности;

время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях в учреждении.

5.6.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

5.6.1.4. Назначение выплаты за стаж работы руководителю Учреждения производится Учредителем, заместителю руководителя – руководителем Учреждения.

5.6.2.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно в размере от 5 до 110% процентов месячного должностного оклада.

5.6.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Критериями определения размера выплаты являются:

-интенсивность и напряженность работы;

-участие в выполнении работ, мероприятий, связанных с осуществлением основной деятельности Учреждения;

-разработка и реализация новых проектов.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю, заместителю руководителя Учреждения на определенный период времени и осуществляются за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

Решение о назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в отношении руководителя Учреждения принимает Учредитель, в отношении заместителя руководителя - руководитель Учреждения.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

5.6.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно в размере от 5 до 70 процентов месячного должностного оклада.

 Критериями определения доплаты за качество выполняемых работ являются:

-результаты работы Учреждения в целом;

-выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

-соблюдение Учреждением административных регламентов, технологий, требований к предоставлению услуг;

-соблюдение установленных сроков оказания услуг;

-качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

 Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера доплаты.

Решение о назначении доплаты за качество выполняемых работ в отношении руководителя принимается Учредителем, в отношении заместителя руководителя – руководителем Учреждения.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

5.6.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы устанавливается за:

-месяц;

-квартал;

-полугодие;

-9 месяцев;

-за календарный год.

Критерием определения размера премии по итогам работы является оценка деятельности Учреждения по показателям, установленным Учредителем.

Порядок и размеры премирования в отношении руководителя Учреждения принимает Учредитель, в отношении заместителя руководителя – руководитель Учреждения.

Размер премий предельными размерами не ограничен.

6.Условия предоставления материальной помощи

В целях дополнительной социальной защиты работников Учреждения определяются условия оказания материальной помощи.

6.1. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается в размере одного должностного оклада к ежегодному основному отпуску на основании письменного заявления работника включая работников ЕДДС.

6.2. Для расчета материальной помощи принимается должностной оклад, установленный на момент выплаты.

6.3. Работникам Учреждения, принятым на неполную ставку или работающим в режиме неполного рабочего времени материальная помощь выплачивается из расчета оклада, скорректированного на занимаемую долю ставки.

6.4.За счет экономии фонда оплаты труда, работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь:

а) в размере одного минимального должностного оклада один раз в полгода;

б) к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее каждые последующие 5 лет-до 5 000 рублей;

в) в связи со смертью близких родственников (супругов, родителей, детей) — до 5 000 рублей.

При наступлении указанных обстоятельств материальная помощь оказывается по заявлению работника Учреждения, независимо от занимаемой должности, времени работы в должности и условий трудового договора, на имя работодателя. К заявлению прикладывается копия свидетельства о смерти, а также копии документов, подтверждающие факт родства. Выплата материальной помощи производится на основании приказа (распоряжения) руководителя Учреждения.

г) в случае смерти работника Учреждения – семье умершего в организации похорон, работникам Учреждения – по решению руководителя Учреждения на основе письменного заявления близкого родственника; руководителю Учреждения – по решению учредителя на основании письменного заявления руководителя Учреждения - до одного должностного оклада.

д) рождение ребенка - до 5 000 рублей.

 Лицам, поступившим на работу не сначала календарного года, обе выплаты материальной помощи в соответствии с пп. а) п 6.4 производятся пропорционально отработанному времени.

6.5. На материальную помощь начисляется районный коэффициент в соответствии с действующим законодательством.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

-должностных окладов;

-выплат компенсационного характера;

-выплат стимулирующего характера;

-материальной помощи.

7.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет ассигнований из районного бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.3.Размер фонда оплаты труда работников Учреждения определяется Учредителем.