



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА АРЗАМАСА

01.09.2022 № 1462

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения города Арзамаса по виду экономической деятельности «Строительство жилых и нежилых зданий» (код 41.20)

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Арзамаса от 10 февраля 2017 года № 153 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Арзамаса Нижегородской области»:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения города Арзамаса по виду экономической деятельности «Строительство жилых и нежилых зданий» (код ОКВЭД 41.20).

2. Признать утратившими силу:

постановление администрации города Арзамаса от 19.10.2017г. № 1576 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Арзамасского муниципального казенного учреждения «Стройгород»;

постановление администрации города Арзамаса от 22.02.2018г. №234 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Арзамасского муниципального казенного учреждения «Стройгород», утвержденное постановлением администрации города Арзамаса от 19.10.2017 г. № 1576»;

постановление администрации города Арзамаса от 06.06.2022г. №872 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Арзамасского

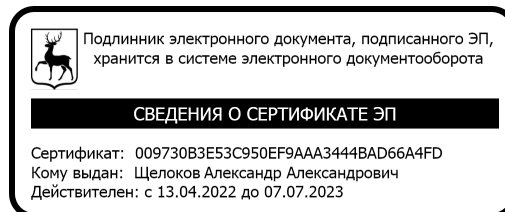
муниципального казенного учреждения «Стройгород», утвержденное постановлением администрации города Арзамаса от 19.10.2017 г. № 1576».

3. Управлению коммуникаций администрации города Арзамаса (Бурцев Д.Ю.) обеспечить официальное опубликование настоящего постановления в средствах массовой информации и размещение на официальном сайте администрации города Арзамаса в сети Интернет.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2022 г.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города по организационным и правовым вопросам Галкина А.А.

Мэр города Арзамаса



А.А.Щелоков

**Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
города Арзамаса по виду экономической деятельности «Строительство жилых и
нежилых зданий» (код 41.20)
(далее - Положение)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления администрации города Арзамаса от 10.02.2017 г. № 153 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Арзамаса Нижегородской области», постановления мэра города Арзамаса от 14.10.2008 г. № 1782 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера», постановления мэра города Арзамаса от 14.10.2008 г. № 1783 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера».

1.2. Настоящее Положение носит обязательный характер и применяется при определении заработной платы работников Арзамасского муниципального казенного учреждения «Стройгород» (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Арзамасского муниципального казенного учреждения «Стройгород» (далее - Учреждение), включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с трудовым законодательством, правовыми актами администрации города Арзамаса, содержащими нормы трудового

права, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий или профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденного постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 № 1782 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера»;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденного постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 г. № 1783 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера»;
- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений администрации города Арзамаса Нижегородской области, установленных постановлением администрации города

Арзамаса Нижегородской области;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ работников, замещающих должности служащих, и работников, работающих по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), минимальных размеров ставок заработной платы, установленных администрацией города Арзамаса.

1.7. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные, стимулирующие выплаты.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Фонд оплаты труда для работников Учреждения устанавливается на календарный год из расчета 29 должностных оклада.

1.11. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности работников данного учреждения. Штатное расписание утверждается директором учреждения по согласованию с директором департамента строительства администрации города Арзамаса.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Заработная плата работников определяется исходя из:

- минимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ;
- повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям служащих;
- повышающих коэффициентов к минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ профессий рабочих;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются директором на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) ПКГ, с учетом минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ, повышающего коэффициента в зависимости от занимаемой должности служащих и профессии рабочих, уровня квалификации и образования, сложности и объема выполненных работ предусмотренного Приложением 1 к настоящему Положению.

2.1.2. Индексация заработной платы работников учреждения, устанавливается нормативными правовыми актами администрации города Арзамаса как при формировании городского бюджета на очередной финансовый год и плановый период, так и в течение финансового года.

2.1.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Приложением 2 к настоящему Положению.

2.1.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные Приложением 3 к настоящему Положению.

2.1.7. Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) в процентном отношении или в денежном выражении.

2.1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих администрации города Арзамаса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы в администрации города Арзамаса.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, администрации города Арзамаса доводится администрацией города Арзамаса до директора Учреждения.

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации города Арзамаса.

2.2. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителя директора по проектированию и строительству, главного инженера и главного бухгалтера.

2.2.1. Заработная плата директора Учреждения, заместителя директора по проектированию и строительству, главного инженера и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера устанавливаемых:

в отношении директора учреждения – правовым актом администрации города Арзамаса;

в отношении заместителя директора по проектированию и строительству, главного инженера и главного бухгалтера учреждения - директором учреждения.

2.2.2. Условия оплаты труда директора Учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с директором государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с директором государственного (муниципального) учреждения».

Индексация (повышение) заработной платы директора учреждения, заместителя директора по проектированию и строительству, главного инженера и главного бухгалтера осуществляется при формировании городского бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течении финансового года на основании муниципальных правовых актов.

2.2.3. Должностной оклад заместителя директора по проектированию и строительству, главного инженера и главного бухгалтера устанавливается директором учреждения и на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

2.2.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора Учреждения, заместителя директора по проектированию и строительству, главного инженера и главного бухгалтера в денежном выражении в соответствии с перечнем выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.5. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения, заместителю директора по проектированию и строительству, главному инженеру и главному бухгалтеру за качество выполненных работ производятся в соответствии с достигнутыми значениями показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями по результатам достижения показателей эффективности работы учреждения. Соответствующие критерии утверждаются департаментом строительства администрации города Арзамаса.

Стимулирующие выплаты директору учреждения за качество работы производятся в соответствии с порядком рассмотрения и утверждения целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденным департаментом строительства администрации города Арзамаса.

В качестве показателя эффективности работы директору учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством).

2.2.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору Учреждения, заместителю директора по проектированию и строительству, главному инженеру и главному бухгалтеру устанавливается для директора Учреждения – распоряжением администрации города Арзамаса, для заместителя директора по проектированию и строительству, главному инженеру и главному бухгалтеру – приказом директора Учреждения, на определенный срок в процентном отношении к должностному окладу.

2.2.7. За добросовестное исполнение директором Учреждения, заместителем директора по проектированию и строительству, главным инженером и главным бухгалтером своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны администрации города Арзамаса и директора) им могут производиться премиальные выплаты по итогам работы:

- за месяц, квартал, год - по показателям определенным в пункте 9 приложения №3 к настоящему Положению.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств, устанавливаются для директора Учреждения – распоряжением администрации города Арзамаса, заместителю директора по проектированию и строительству, главному инженеру и главному бухгалтеру - приказом директора учреждения и максимальным размером не ограничены.

2.2.8. Директору Учреждения, заместителю директора по проектированию и строительству, главному инженеру и главному бухгалтеру, производится выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет ежемесячно к должностному окладу, в

следующих размерах:

| При общем трудовом стаже | Проценты к должностному окладу |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| От 1 до 5 лет | 10 |
| Свыше 5 лет до 10 лет | 15 |
| Свыше 10 лет до 15 лет | 20 |
| Свыше 15 лет | 30 |

2.2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, заместителя директора по проектированию и строительству, главного инженера и главного бухгалтера, рассчитываемый за календарный год, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой на календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителя директора по проектированию и строительству, главного инженера и главного бухгалтера) определяется в кратности 5.

2.2.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40%.

К административно-управленческому персоналу относятся: директор, главный бухгалтер, заместитель директора по проектированию и строительству, главный инженер.

К вспомогательному персоналу относятся: специалист по кадрам, бухгалтер, водитель, уборщик служебных помещений, оператор котельной, дворник, сторож.

2.2.9. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителя директора по проектированию и строительству, главного инженера и главного бухгалтера учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей и главных бухгалтеров

муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Арзамаса Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением администрации города Арзамаса от 10.02.2017 N 154.

2.3. Иные выплаты

2.3.1. В пределах средств фонда оплаты труда по личному заявлению работника (по заявлению близкого родственника) оказывается материальная помощь.

2.3.2. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска один раз в финансовом году работнику выплачивается материальная помощь в размере двух окладов (должностных окладов), при наличии финансовых средств. Работнику, проработавшему не полный рабочий год, материальная помощь выплачивается в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени.

2.3.3. Работникам может быть оказана материальная помощь в связи с рождением ребенка, заключением брака, смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети) либо смертью самого работника (по заявлению близкого родственника), с юбилейными датами и в других случаях.

2.3.4. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в календарном году, максимальными размерами не ограничивается.

2.3.5. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения оформляется распоряжением администрации города Арзамаса.

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ АРЗАМАССКОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СТРОЙГОРОД»

1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов по ПКГ «Общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Повышающий коэффициент | Должностной оклад (руб) |
|-------------------------|--|------------------------|-------------------------|
|-------------------------|--|------------------------|-------------------------|

ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Минимальные размеры должностного оклада - 7496 рублей

| | | | |
|----------------------------|-----------------------------|------|------|
| 1 квалификационный уровень | - специалист по кадрам | 1,0 | 7496 |
| | - бухгалтер | 1,05 | 7871 |
| | - инженер отдела технадзора | 1,05 | 7871 |
| | - инженер-сметчик | 1,22 | 9145 |
| | - техник-геодезист | 1,05 | 7871 |
| | - техник-маркшейдер | 1,05 | 7871 |

| | | | |
|----------------------------|--|------|------|
| 4 квалификационный уровень | - ведущий инженер по эксплуатации оборудования | 1,22 | 9145 |
| | - ведущий экономист | 1,22 | 9145 |
| | - ведущий инженер отдела технадзора | 1,22 | 9145 |
| | - ведущий инженер-сметчик | 1,22 | 9145 |
| | - ведущий юрисконсульт | 1,22 | 9145 |
| | - ведущий инженер-строитель | 1,22 | 9145 |
| | - ведущий инженер по проектированию | 1,22 | 9145 |

ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Минимальные размеры должностного оклада - 14935рублей

| | | | |
|----------------------------|---|------|-------|
| 1 квалификационный уровень | - начальник отдела технадзора | 1,11 | 16578 |
| | -начальник сметно-договорного отдела | 1,11 | 16578 |
| | - начальник производственно-технического отдела | 1,11 | 16578 |

1.3 Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов по ПКГ «Общепромышленных профессий рабочих»:

| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Повышающий коэффициент | Должностной оклад |
|-------------------------|--------------------------|--|------------------------|-------------------|
|-------------------------|--------------------------|--|------------------------|-------------------|

ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Размер минимальной ставки заработной платы - 4600 рублей

| | | | | |
|----------------------------|---------------------------|-------------------------------|-----|------|
| 1 Квалификационный уровень | 1 Квалификационный разряд | - дворник | 1,0 | 4600 |
| | | - уборщик служебных помещений | 1,0 | 4600 |
| | | - сторож | 1,0 | 4600 |

| | | | | |
|--|---------------------------|----------------------|------|------|
| | 3 Квалификационный разряд | - оператор котельной | 1,09 | 5014 |
|--|---------------------------|----------------------|------|------|

ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Размер минимальной ставки заработной платы - 5217 рублей

| | | | | |
|----------------------------|---------------------------------|------------|------|------|
| 4 квалификационный уровень | Высококвалифицированные рабочие | - водитель | 1,63 | 8504 |
|----------------------------|---------------------------------|------------|------|------|

1.4. Применение повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада минимальной ставке по ПКГ образует должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем выплат, утвержденным постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 г. № 1782 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера».

2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и период, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и период, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, устанавливается работнику 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 период, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4. Дополнительная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

2.5. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ АРЗАМАССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СТРОЙГОРОД»

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 г. № 1783 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера», и направлены на обеспечение заинтересованности работников Учреждения в конечном результате труда, и устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем и качество работы.

2. В соответствии с настоящим Положением в Учреждении вводятся следующие виды выплат стимулирующего характера работников:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- Выплаты за качество выполняемых работ.
- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- Премияльные выплаты по итогам работы.

3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, на основе формализованных

показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4. Размер выплат стимулирующего характера определяется руководителем Учреждения индивидуально по каждому работнику. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5. Стимулирование труда работников Учреждения производится только по основной должности и за отработанный период времени (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет).

6. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы всем работникам в зависимости от общего трудового стажа в следующих размерах.

при общем трудовом стаже (процент)

от 1 года до 5 лет - 10

от 5 лет до 10 лет - 15

от 10 лет до 15 лет - 20

свыше 15 лет -30.

Применение надбавок к должностному окладу (ставке заработной платы) за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый должностной оклад (новую минимальную ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основным документом для определения продолжительности стажа работы является трудовая книжка работника и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности может быть подтвержден официальными справками за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы в данной организации (приказы, книги учета личного состава, архивные описи и другие подтверждающие документы) либо надлежащим образом оформленным трудовым договором, в случае осуществления трудовой деятельности у физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем. Справка о работе должна содержать данные о наименовании учреждения, о должности работника и времени работы в данной должности.

7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования труда работников, исполняющих свои функциональные обязанности учитывая сложность, срочность выполнения работ, особый режим и график работы, своевременность и полнота подготовки отчетности и информации, рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов, знание и применение средств оргтехники и т.д..

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения на определенный срок в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и мотивирует работника к выполнению больших объемов работ с меньшими затратами ресурсов (материальных, трудовых, временных и так далее).

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются руководителем Учреждения за счет и в пределах лимитов бюджетных ассигнований выделенных на оплату труда в соответствующем году.

8. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за успешную, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий; достижение и превышение плановых показателей в работе.

Стимулирующие выплаты работниками учреждения за качество выполняемых работ производятся в соответствии с положением о стимулирующих выплатах за качество выполняемых работ, утверждаемым приказом по учреждению.

Размеры выплат за качество выполняемых работ определяются руководителем Учреждения за счет и в пределах лимитов бюджетных ассигнований выделенных на оплату труда в соответствующем году.

9. При установлении премирования по итогам работы (месяц, квартал, год) учитываются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя и директора);

- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- эффективное организация работ по вводу объектов в эксплуатацию;

- участие в выполнении мероприятий по подготовке конкурсных материалов;

- своевременная сдача отчетности.

Премия по итогам работы за месяц устанавливается в целях поощрения работников за выполненную работу в размере до 50% должностного оклада работников приказом директора Учреждения, в пределах имеющихся финансовых средств.

Премия по итогам работы за квартал до одного должностного оклада на основании приказа директора Учреждения, в пределах имеющихся финансовых средств.

Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

Премия по итогам календарного года (далее – годовая премия) выплачивается в размере до 2-х должностных окладов, в пределах имеющихся финансовых средств.

Право на получение годовой премии имеют все работники, содержащиеся по утвержденному штатному расписанию Учреждения.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году. При этом размер годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой премии за год на количество календарных дней в этом году и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же году.

Годовая премия выплачивается работникам на основании приказа руководителя.

Годовая премия не выплачивается работникам:

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- за период нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- в иных случаях, предусмотренных другими локальными актами.

Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся финансовых средств.

10. Размер выплат стимулирующего характера работнику учреждения может

быть уменьшен, работник учреждения может быть лишен выплаты частично или полностью в следующих случаях:

- невыполнение, несвоевременное или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией;

- невыполнение, несвоевременное или ненадлежащее исполнение приказов руководителя Учреждения;

- невыполнение, несвоевременное или ненадлежащее исполнение в установленные сроки планов, графиков или мероприятий, утвержденных руководителем Учреждения;

- несвоевременное или некачественное представление планируемых или отчетных данных, наличие ошибок, некачественное оформление документации, отрицательно повлиявшие на работу учреждения;

- привлечения работника к дисциплинарной ответственности.