**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЛАРЬЯК**

**Нижневартовского района**

**Ханты – Мансийского автономного округа – Югры**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 26.12.2018 № 236-п

с.Ларьяк

Об утверждении положения об оплате труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципального казенного учреждения «Сотрудничество»

В соответствии с [План](consultantplus://offline/ref=793D0FE8C172270684738FAEB1C193CB4BFCDA8393EF90DE6C9A11D61C0171FB846E1CD8E22666AC63CB6Fd0PCH)ом мероприятий по реализации в Югре [Послания](consultantplus://offline/ref=793D0FE8C1722706847391A3A7ADC4C44CF281889EEE9C8E39C54A8B4Bd0P8H) Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 1 марта 2018 года, утверждённым распоряжением Губернатора Югры от 27.04.2018 № 96-рг, в целях обеспечения сбалансированности отраслевых систем оплаты труда и сохранения дифференцированного подхода к оплате труда работников в зависимости от уровня квалификации и сложности выполняемых работ в первую очередь за счёт эффективного использования имеющихся ресурсов, в соответствие с Бюджетным кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», руководствуясь Уставом сельского поселения Ларьяк:

1. Утвердить:

Положение об оплате труда руководителей, специалистов, служащих муниципального казенного учреждения «Сотрудничество» согласно приложению 1;

Положение об оплате труда рабочих муниципального казенного учреждения «Сотрудничество» согласно приложению 2.

2. Признать утратившими силу постановления администрации сельского поселения Ларьяк:

от 28.11.2012 № 111-п «Об оплате труда и социальной защищенности руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципального казенного учреждения «Сотрудничество»;

от 30.01.2018 № 8-п «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Ларьяк от 28.11.2012 № 111-п«Об оплате труда и социальной защищенности руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципального казенного учреждения «Сотрудничество»;

3. Главному специалисту администрации сельского поселения Ларьяк В.А. Черкашиной опубликовать (обнародовать) данное постановление на веб-сайте администрации сельского поселения Ларьяк (http//admlariak.ru/) и в районной газете "Новости Приобъя.

4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования), но не ранее 01.01.2019.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заведующую отделом экономики и финансов администрации сельского поселения Ларьяк Ю.Н. Палагину.

Глава сельского поселения Ларьяк Е.Э. Звезда

Приложение 1 к постановлению администрации сельского поселения от 26.12.2018 № 236-п

Положение

об оплате труда руководителей,

специалистов, служащих муниципального казенного учреждения

«Сотрудничество»

(далее – Положение)

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему, условия оплаты труда руководителей, специалистов, служащих муниципального казенного учреждения «Сотрудничество» (далее соответственно – работники, учреждение), и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия осуществления иных выплат;

порядок и условия оплаты труда руководителя;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования предельного фонда оплаты труда руководителей, специалистов, служащих учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливает должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.3. Размеры должностных окладов, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливаются настоящим Положением, утверждаются локальными актами учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными федеральными законами, законами автономного округа и муниципальными правовыми актами Нижневартовского района и сельского поселения Ларьяк, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предельный фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из доведенных объемов бюджетных ассигнований, предоставляемых из бюджета сельского поселения в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

**II. Основные условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

должностного оклада;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады работникам учреждения устанавливаются локальным актом учреждения в соответствии с приложением 1 к Положению.

2.3. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается муниципальным правовым актом сельского поселения в соответствии с приложением 1 к Положению.

2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=AF4C96AC519DB7B8BB06413E4E2C9886294C802D8AFBACC44D717F88B2EA159774DDD4EACD6C97B2R9bAL) от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

2.5. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**III. Порядок и условия осуществления**

**компенсационных выплат**

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы).

3.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты работникам учреждения за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Совета депутатов сельского поселения, и выплачиваются:

- районный коэффициент, равный 1,7;

- процентная надбавка за стаж работы в данных районах или местностях в размере до 50 %.

3.4. Компенсационные выплаты, начисляются к должностному окладу и не образуют увеличение должностного оклада для исчисления других выплат, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.5. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

**IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,**

**критерии их установления**

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты (надбавки), направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц;

премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий;

персональная надбавка руководителю к должностному окладу;

единовременные выплаты, осуществляемые за счет фонда оплаты труда;

иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и другими нормативными правовыми актами.

4.2. Для установления работникам стимулирующих выплат учреждением создается комиссия.

Состав и порядок работы Комиссии, а также критерии, размеры и условия установления и пересмотра размера стимулирующих выплат, утверждаются локальными актами учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы:

4.3.1. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение бесперебойной работы всех отделов учреждения;

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

высокое качество выполняемой работы;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения.

4.3.2. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы может быть установленав размере не более 140процентовот должностного оклада,в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы различных категорий работников, персонально по каждому работнику, принимается Комиссией, оформляется протоколом заседания Комиссии и утверждается в штатном расписании.

Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливается ежегодно, до начала календарного года.

Случаи пересмотра размера надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы определяются локальным актом учреждения.

4.3.3. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы руководителю устанавливается распоряжением администрации сельского поселения.

4.4. Надбавка за выслугу лет:

4.4.1.Надбавка за выслугу лет устанавливается с учетом стажа работы, знания и опыта, которые необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.

Решение о включении стажа работы, дающего право на получение надбавки, принимается комиссией, созданной в учреждении, и утверждается локальным актом учреждения.

4.4.2. Надбавка за выслугу лет к должностному окладу устанавливается в размере:

10 процентов – для работников, имеющих выслугу лет от 1 года до 5 лет;

15 процентов – для работников, имеющих выслугу лет от 5 до 10 лет;

20 процентов – для работников, имеющих выслугу от 10 до 15 лет;

30 процентов – для работников, имеющих выслугу лет от 15 и более лет.

4.5. Премиальная выплата по итогам работы за месяц:

4.5.1.Премиальная выплата осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за месяц.

4.5.2. Предельный размер выплаты по итогам работы за месяц составляет70 %от установленного должностного оклада с учетом надбавок и доплат к нему.

4.5.3.Размер ежемесячного премирования персонально по каждой должности устанавливается Комиссией, в соответствии с условиями, определенными подпунктами 4.5.4.

Размер премии может быть снижен в соответствии с пунктами 4.5.5.

4.5.4. Условия текущего премирования:

премирование в максимальном размере осуществляется при выполнении следующих условий:

качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией;

подготовленное в установленный срок квалифицированное оформление отчетных, финансовых и иных документов;

проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов;

соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

4.5.5. По решению руководителя учреждения допускается снижение размера или лишение премии по результатам работы за месяц на основании следующих нарушений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Нарушения** | **Процент снижения**  **размера ежемесячного премирования**  **(в % от максимального размера премии)** |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов. Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | до 100 |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | до 100 |
| 3. | Отсутствие проведения, несвоевременное или некачественное проведение инструктажа по технике безопасности, противопожарной безопасности | до 100 |
| 4. | Нарушение в учете материальных средств, допущение недостач, хищений, порчи имущества | до 100 |
| 5. | Невыполнение поручения руководителя | до 100 |
| 6. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб или работников | до 50 |
| 7. | Отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение дня без уважительной причины | до 100 |
| 8. | Использование рабочего времени в личных целях без согласования с непосредственным руководителем | до 50 |

Решение о снижении размера или лишении премии отдельным работникам производится на основании предоставленной ответственными лицами руководителю учреждения [информации](consultantplus://offline/ref=E49A88C90C7E84A8CF35CFF51B476A3F26A67F6EDED8D54CED009809CBA0BF1CD4EDE79F070972D6AE249Do5WAJ), согласно приложению 2 к Положению.

Ответственные лица, по представлению информации о нарушениях определяются локальным актом учреждения.

4.5.6. Начисление выплаты по итогам работы за месяц работникам осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени, на основании локального акта учреждения.

4.5.7. Премирование руководителя осуществляется на основании распоряжения администрации сельского поселения.

Премирование руководителя по итогам работы за месяц осуществляется на основании служебной записки, подготовленной учреждением в соответствии с приложением 3 к Положению и согласованной со структурным подразделением, исполняющим функции и полномочия учредителя.

4.6. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий:

4.6.1. По согласованию с главой поселения работникам учреждения по приказу руководителя может производиться единовременное премирование за выполнение особо важных и сложных заданий.

4.6.2. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за отдельные задания, имеющие особую сложность и важное значение в обеспечении выполнения задач и реализации функций, возложенных на учреждение.

4.6.3. При принятии решения о премировании учитываются следующие условия:

личный вклад работника в выполнении целей, задач, возложенных на учреждение;

степень сложности выполнения заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;

оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений;

соблюдение установленных сроков для выполнения поручений, добросовестное и качественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

4.6.4. Решение о выплате премии руководителю учреждения принимает глава поселения.

4.6.5. Премия выплачивается за счет фонда оплаты труда работникам, состоящим в списочном составе на дату издания приказа руководителя, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

**V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю учреждения устанавливается распоряжением администрации сельского поселенияв соответствии с настоящим Положением и указывается в трудовом договоре.

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от условий труда согласно разделу III настоящего Положения.

5.4. Перечень, размеры и периодичность стимулирующих выплат (надбавок) руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

Решение о снижении размера или лишении премии руководителю учреждения производится на основании распоряжения администрации сельского поселения, в соответствии с подпунктом 4.5.5. настоящего положения.

5.5. Руководителю учреждения распоряжением администрации сельского поселения может устанавливаться персональная надбавка к должностному окладу.

5.5.1. Размер персональной надбавки не может превышать 50% процентов должностного оклада.

5.6. Иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

5.7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя не должен превышать трехкратного значения среднемесячной заработной платы работников учреждения.

5.8. Ежегодно, в срок до 1 марта года, следующего за отчетным, учреждение предоставляет информацию о среднемесячной заработной плате руководителя в отдел экономики и финансов администрации сельского поселения для размещения в сети «Интернет» на официальном веб-сайте администрации сельского поселения.

**VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, а также с целью социальной защищенности на руководителей, специалистов, служащих муниципального казенного учреждения «Сотрудничество» распространяются виды социальной защищенности, гарантии, компенсации, а также порядок их выплат, утвержденные решением Совета депутатов сельского поселения, для работников муниципальных учреждений сельского поселения.

**VII. Порядок формирования годового фонда оплаты труда руководителей, специалистов и служащих**

[7.1](consultantplus://offline/ref=E49A88C90C7E84A8CF35CFF51B476A3F26A67F6EDDD6D749E2009809CBA0BF1CD4EDE79F070972D6AE259Eo5WFJ). При формировании предельного годового фонда оплаты труда работников сверх суммы средств, направляемых на выплату должностных окладов, предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

ежемесячной надбавки к должностному окладу за интенсивность, качество и высокие результаты работы – в размере 13 должностных окладов;

персональной надбавки руководителю – в размере 2,4 должностных окладов руководителя;

ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет – в размере 3,6должностных окладов;

ежемесячной премии – в размере 70 процентов от установленных должностных окладов с учетом надбавок и доплат к окладу;

7.2. Фонд оплаты труда формируется с учетом средств на:

выплаты, предусмотренные пунктом 6.1.настоящего Положения;

выплату ежемесячной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, указанных в Положении;

иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

7.3. Для планирования годового фонда оплаты труда и начислений на выплаты по отплате труда учреждения, годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

Приложение 1 к Положению об оплате труда руководителей, специалистов, служащих муниципального казенного учреждения «Сотрудничество»

**Размеры**

**должностных окладов руководителей, специалистов,**

**служащих муниципального казенного учреждения**

**«Сотрудничество»**

Размер должностного оклада руководителя Учреждения установлен на основании отнесения занимаемой им должностислужащих к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=47EEF03C4EC770A9203F9D549EA48340C602D5F2A50D50AF9872CEBABB3B90AA804D7C74E87AD5E2EA1C3F5454975B23264BAE5270E90EY3rAO), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. | |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | | | |
| 3 квалификационный уровень | директор | | 9 593 |

2.2. Размеры должностных окладов рабочих общеотраслевых профессий, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей:

служащих к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=C48FC501B5B457DA0E04ABF663C901106F97F434DA0895F0372C394AA9811D90E8228791F4C6EA5FEDC48B1EEED2AF7BB5BA057D486DFFVCs1O), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | Инспектор | 5 503 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 5503 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер | 6 059 |

Приложение 2 к Положению об оплате труда руководителей, специалистов, служащих муниципального казенного учреждения «Сотрудничество»

**Информация**

**о снижении размера премирования в связи с допущенными нарушениями, определенными** [**подпунктом**](about:blank) **4.5.5. Положения об оплате труда**

**руководителей, специалистов,**

**служащих муниципального казенного учреждения «Сотрудничество», за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **ФИО работника на снижение размера премии** | **Должность** | **Процент снижения размера**  **премии** | **Причина снижения** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Ответственный

за предоставление информации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)

Приложение 2 к постановлению

сельского поселения

от 26.12.2018 № 236-п

**Положение**

**об оплате труда рабочих**

**муниципального казенного учреждения**

**«Сотрудничество»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему, условия оплаты труда рабочих муниципального казенного учреждения «Сотрудничество» (далее соответственно – рабочие, учреждение), и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования предельного фонда оплаты труда рабочих учреждения.

1.2. Система оплаты труда рабочих учреждения устанавливает должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.3. Размеры должностных окладов, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливаются настоящим Положением, утверждаются локальными актами учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными федеральными законами, законами автономного округа и муниципальными правовыми актами сельского поселения, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предельный фонд оплаты труда рабочих учреждения формируется исходя из доведенных объемов бюджетных ассигнований, предоставляемых из бюджета сельского поселения в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

**II. Основные условия оплаты труда рабочих учреждения**

2.1. Заработная плата рабочих учреждения состоит из:

должностного оклада;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.2. [Размер](consultantplus://offline/ref=E49A88C90C7E84A8CF35CFF51B476A3F26A67F6EDED8D54CED009809CBA0BF1CD4EDE79F070972D6AE249Eo5W8J) должностных окладов рабочих учреждения устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с приложением 1 к Положению.

2.3. Месячная заработная плата рабочего, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=AF4C96AC519DB7B8BB06413E4E2C9886294C802D8AFBACC44D717F88B2EA159774DDD4EACD6C97B2R9bAL) от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

2.4. Заработная плата рабочих (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой рабочим до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей рабочих и выполнения ими работ той же квалификации.

**III. Порядок и условия осуществления**

**компенсационных выплат**

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы).

3.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты рабочим учреждения за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Совета депутатов сельского поселения Ларьяк, и выплачиваются:

- доплата за работу в ночное время, равная 40 процентам от должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов;

- районный коэффициент, равный 1,7;

- процентная надбавка за стаж работы в данных районах или местностях в размере до 50 %.

3.4. Компенсационные выплаты, начисляются к должностному окладу и не образуют увеличение должностного оклада для исчисления других выплат, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.4. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

**IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,**

**критерии их установления**

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты (надбавки), направленные на стимулирование рабочего к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

надбавка за классность водителям;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц;

премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий; единовременные выплаты, осуществляемые за счет фонда оплаты труда;

иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и другими нормативными правовыми актами.

4.2. Для установления рабочим стимулирующих выплат, учреждением создается комиссия.

Состав и порядок работы Комиссии, а также критерии, размеры и условия установления и пересмотра размера стимулирующих выплат, утверждаются локальными актами учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы:

4.3.1.Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безотказной и бесперебойной работы учреждения;

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

высокое качество выполняемой работы;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения.

4.3.2. Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы водителям может быть установлена в размере не более 285 процентов, в пределах фонда оплаты труда.

Размер надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы, персонально по каждому рабочему, принимается Комиссией, оформляется протоколом заседания Комиссии и утверждается в штатном расписании.

Надбавка за интенсивность, качество и высокие результаты работы устанавливается ежегодно, до начала календарного года.

Случаи пересмотра размера надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы определяются локальным актом учреждения.

4.4. Надбавка к должностному окладу за классность водителям:

4.4.1. Надбавка за классность устанавливается водителям в следующем размере:

I класс – 25 процентов;

II класс – 10 процентов.

4.4.2. Присвоение классности водителям осуществляетсяна основании положения о порядке присвоения классности, утвержденного приказом руководителя.

4.5. Премиальная выплата по итогам работы за месяц:

4.5.1. Премиальная выплата по итогам работы за месяц осуществляется с целью поощрения рабочих за общие результаты по итогам работы за месяц.

4.5.2. Предельный размер выплаты по итогам работы за месяц составляет:

у рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровнюпрофессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности рабочих первого уровня"– не более 500 процентов в пределах фонда оплаты труда;

у рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровнюпрофессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности рабочих второго уровня "– не более 230 процентов в пределах фонда оплаты труда.

4.5.3. Размер ежемесячного премирования персонально по каждой должности устанавливается Комиссией, в соответствии с условиями, определенными подпунктами 4.5.4.

Размер премии по результатам работы за месяц может быть снижен в соответствии с пунктами 4.5.5.

4.5.4. Рекомендуемые условия текущего премирования:

премирование в максимальном размере осуществляется при выполнении следующих условий:

качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией;

качественное и своевременное выполнение распоряжений и поручений руководителей;

проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов;

соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности.

4.5.5. По решению руководителя учреждения допускается снижение размера или лишение премии по результатам работы на основании следующих нарушений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Нарушения** | **Процент снижения за каждый случай нарушения (в процентах от максимального  размера премии)** |
| 1. | Отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня без уважительной причины | 100 |
| 2. | Появление на работе в нетрезвом состоянии, употребление спиртных напитков на рабочем месте | 100 |
| 3. | Замечание по качеству выполненной работы | до 20 |
| 4. | Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности | 100 |
| 5. | Невыполнение производственного задания в срок, установленный руководством | до 100 |
| 6. | Необоснованный отказ от выполнения задания руководства | 100 |
| 7. | Использование рабочего времени в личных целях без согласования с непосредственным начальником | до 50 |
| 8. | Опоздание на работу без уважительной причины | до 50 |
| 9. | Допущение недостач, хищений, порчи имущества, нанесение материального ущерба | до 100 |
| 10. | Использование в нерабочее время и передача третьим лицам муниципального имущества | до 100 |
| 11. | Совершение дорожно-транспортного происшествия по вине работника учреждения, управляющего служебным транспортом | до 100 |

В случае, применения к рабочему дисциплинарного взыскания ежемесячная премия за месяц, в котором он был привлечен к дисциплинарной ответственности, не выплачивается.

Решение о снижении размера или лишении премии отдельным работникам производится на основании предоставленной ответственными лицами руководителю учреждения [информации](consultantplus://offline/ref=E49A88C90C7E84A8CF35CFF51B476A3F26A67F6EDED8D54CED009809CBA0BF1CD4EDE79F070972D6AE249Do5WAJ), согласно приложению 2 к Положению.

Ответственные лица, по представлению информации о нарушениях определяются локальным актом учреждения.

4.5.6. Начисление выплаты по итогам работы за месяц рабочим осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени, на основании локального акта учреждения.

4.6. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий:

4.6.1. По согласованию с главой сельского поселения рабочим учреждения по приказу руководителя может производиться единовременное премирование за выполнение особо важных и сложных заданий.

4.6.2. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за отдельные задания, имеющие особую сложность и важное значение в обеспечении выполнения задач и реализации функций, возложенных на учреждение.

4.6.3. При принятии решения о премировании учитываются следующие условия:

личный вклад работника в выполнении целей, задач, возложенных на учреждение;

степень сложности выполнения заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;

оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений;

соблюдение установленных сроков для выполнения поручений, добросовестное и качественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

4.6.4. Премия выплачивается за счет фонда оплаты труда рабочим, состоящим в списочном составе на дату издания приказа руководителя, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

**V. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, а также с целью социальной защищенности на рабочих муниципального казенного учреждения «Сотрудничество» распространяются виды социальной защищенности, гарантии, компенсации, а также порядок их выплат, утвержденные решением Совета депутатов сельского поселения, для работников муниципальных учреждений сельского поселения.

**VI. Порядок формирования предельного годового фонда оплаты труда рабочих**

6.1. При формировании годового фонда оплаты труда рабочих сверх суммы средств, направляемых на выплату должностных окладов, предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

6.1.1. Ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу в размере:

за работу в ночное время – в размере 4,8 должностных окладов рабочих;

за классность, интенсивность, качество и высокие результаты работы водителям – в размере 34,2 должностных окладов водителей.

6.1.2. Ежемесячной премии – согласно штатному расписанию;

6.2. Фонд оплаты труда формируется с учетом средств на:

выплаты, предусмотренные пунктом 6.1. Положения;

выплату ежемесячной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, указанных в разделе [III](consultantplus://offline/ref=E49A88C90C7E84A8CF35CFF51B476A3F26A67F6EDED8D54CED009809CBA0BF1CD4EDE79F070972D6AE259Bo5W9J) Положения;

компенсационные выплаты, не указанные пунктом 6.1. и иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

6.3. Для планирования годового фонда оплаты труда и начислений на выплаты по отплате труда учреждения, годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

Приложение 1 к Положению об оплате труда рабочих муниципального казенного учреждения «Сотрудничество»

**Размеры должностных окладов**

**рабочих муниципального казенного учреждения**

**«Сотрудничество»**

Размеры должностных окладов рабочих общеотраслевых профессий установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=47EEF03C4EC770A9203F9D549EA48340C602D5F2A50D50AF9872CEBABB3B90AA804D7C74E87AD5E2EA1C3F5454975B23264BAE5270E90EY3rAO), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | | Должностной оклад, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности рабочих первого уровня" | | | |
| 1 квалификационный уровень | Сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий. Кладовщик, рабочий по обслуживанию зданий | 2 850 | |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности рабочих второго уровня" | | | |
| 1 квалификационный уровень | водитель автомобиля 4 и 5 квалификационных разрядов | 2 904 | |

Приложение 2 к Положению об оплате труда рабочих муниципального казенного учреждения «Сотрудничество»

**Информация**

**о невыполнении условий ежемесячного денежного поощрения,**

**перечисленных в подпункте 4.5.5. Положения об оплате труда**

**рабочих муниципального казенного учреждения**

**«Сотрудничество», за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **ФИО работника на снижение размера премии** | **Должность** | **Процент**  **снижения**  **размера**  **премии** | **Причина снижения** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Ответственное лицо \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_