**Ханты-Мансийский автономный округ-Югры**

**(Тюменская область)**

**Нижневартовский район**

**Администрация**

**сельского поселения**

**Зайцева Речка**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| от \_06.05.2019\_ г. с.п. Зайцева Речка |  № \_105\_ |

 «Об утверждении положения об оплате труда и социальной защищенности руководителя, специалистов, работников физической культуры и спорта, рабочих муниципального казенного учреждения «Содружество» по материально-техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления Зайцева Речка»

В соответствии с Планом мероприятий по реализации в Югре Послания 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 пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса 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 Зайцева Речка:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителя, специалистов, работников физической культуры и спорта муниципального казенного учреждения «Содружество» по материально-техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления Зайцева Речка, согласно приложению 1.

2. Утвердить Положение об оплате труда рабочих муниципального казенного учреждения «Содружество» по материально-техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления Зайцева Речка, согласно приложению 2;

 3. Утвердить размеры должностных окладов руководителей, специалистов, рабочих и работников физической культуры и спорта муниципального казенного учреждения «Содружество» по материально-техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления Зайцева Речка, согласно приложению 3.

4. Постановление от 27.12.2018 года № 180 «Об утверждении положения об оплате труда и социальной защищенности руководителя, специалистов, рабочих муниципального казенного учреждения «Содружество» по материально-техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления Зайцева Речка» признать утратившим силу.

5. Постановление опубликовать (обнародовать) на официальном веб-сайте администрации сельского поселения Зайцева Речка (http://zaik-adm.ru/) и в приложении «Официальный бюллетень» к районной газете «Новости Приобья».

 6. Постановление вступает в силу после официального опубликования (обнародования), и распространяется на правоотношения с 01.01.2019.

 7. Контроль за выполнением постановления возложить на главного специалиста финансово-экономического отдела администрации сельского поселения Зайцева Речка Е.В. Рослякову.

Глава сельского поселения С.В. Субботина

Приложение 1 к постановлению

администрации сельского

 поселения Зайцева Речка

от 06.05.2019 № \_105\_\_\_

Положение об оплате труда руководителя, специалистов, работников

 физической культуры и спорта муниципального казенного

 учреждения «Содружество» по материально-

техническому обеспечению деятельности органов

 местного самоуправления

 Зайцева Речка

 (далее – Положение)

**I. Общие положения**

 1.1. Положение устанавливает систему, условия оплаты труда руководителя, специалистов, работников физической культуры и спорта муниципального казенного учреждения муниципального казенного учреждения «Содружество» по материально-техническому обеспечению деятельности органов

 местного самоуправления Зайцева Речка (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 сельского поселения Зайцева Речка, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предельный фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из доведенных объемов бюджетных ассигнований, предоставляемых из бюджета сельского поселения Зайцева Речка в соответствии с разделом VII 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. Размер должностных окладов работников учреждения устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с приложением 3 к настоящему постановлению.

Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается муниципальным правовым актом Администрации сельского поселения Зайцева Речка.

2.3. 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 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 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 нормативно правовыми актами сельского поселения Зайцева Речка, 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 установлена в размере:

руководителю, специалистам учреждения не более 115 процентов, 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 Зайцева Речка.

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 составляет: руководителю, специалистам учреждения не более 70 процентов от установленного должностного оклада с учетом надбавок и доплат к нему,

работникам физической культуры и спорта не более 50 процентов, 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 трех 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, согласно приложению 1 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 пропорционально отработанному времени, на основании локального акта учреждения.

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

Премирование руководителя по итогам работы за месяц осуществляется на основании служебной записки, подготовленной учреждением.

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

4.6.1. По согласованию с главой сельского поселения Зайцева Речка 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 сельского поселения Зайцева Речка.

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 поселения Зайцева Речка в соответствии с настоящим Положением и указывается в трудовом договоре.

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

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

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

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

 5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя) 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 пятикратного значения среднемесячной заработной платы работников учреждения.

 Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы.

 5.7. Ежегодно, в срок до 1 марта года, следующего за отчетным, учреждение предоставляет информацию о среднемесячной заработной плате руководителя в администрацию сельского поселения Зайцева Речка для размещения в сети «Интернет» на официальном веб-сайте администрации сельского поселения Зайцева Речка.

**VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, а также с целью социальной защищенности на руководителей, специалистов, работников физической культуры и спорта, рабочих муниципального казенного учреждения «Содружество» по материально - техническому обеспечению органов местного самоуправления распространяются виды социальной защищенности, гарантии, компенсации, а также порядок их выплат, утвержденные нормативно правовыми актами сельского поселения Зайцева Речка, для работников муниципальных учреждений сельского поселения Зайцева Речка.

**VII. Порядок формирования фонда оплаты труда**

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

ежемесячной надбавки к должностному окладу за интенсивность, качество и высокие результаты работы:

в размере до 115 % от оклада руководителя, специалистов,

ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет (от 10 до 30%);

 ежемесячной премии в размере:

 до 70 процентов от установленного должностного оклада руководителя, специалистов с учетом надбавок и доплат к нему;

до 50 процентов от установленного должностного оклада работников физической культуры и спорта с учетом надбавок и доплат к нему.

7.2. Фонд оплаты труда формируется с учетом средств на:

выплаты, предусмотренные пунктом 6.1. раздела VI 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 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 руководителя, специалистов, рабочих и работников физической культуры и спорта муниципального казенного учреждения «Содружество» по материально-техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления Зайцева Речка

**Информация**

**о снижении размера премирования в связи с допущенными нарушениями, определенными** **подпунктом** **4.5.5. Положения об оплате руководителя, специалистов, рабочих и работников физической культуры и спорта муниципального казенного учреждения «Содружество» по материально-техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления Зайцева Речка,**

 **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

 администрации сельского

 поселения Зайцева Речка

 от 06.05.2019 № \_\_105\_\_

**Положение**

**об оплате труда рабочих**

**муниципального казенного учреждения**

**«Содружество» по материально-техническому обеспечению**

**деятельности органов местного самоуправления**

**I. Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение устанавливает систему, условия оплаты труда и социальной защищенности рабочих муниципального казенного учреждения

«Содружество» по материально-техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления (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 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, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предельный фонд оплаты труда рабочих учреждения формируется исходя из доведенных объемов бюджетных ассигнований, предоставляемых из бюджета района в соответствии с разделом VI 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 должностных окладов рабочих учреждения устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с приложением 3 к постановлению.

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 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 нормативно правовыми актами сельского поселения Зайцева Речка, 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.

3.4. 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 295 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 осуществляется на 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 водителей - не более 70 процентов должностного оклада рабочего;

у уборщиков служебных помещений - не более 368 процентов должностного оклада рабочего.

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, согласно приложению 1 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 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 Зайцева Речка 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**

 В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, а также с целью социальной защищенности на рабочих муниципального казенного учреждения «Содружество» по материально-техническому обеспечению органов местного самоуправления» распространяются виды социальной защищенности, гарантии, компенсации, а также порядок их выплат, утвержденные нормативно правовыми актами сельского поселения Зайцева Речка, для работников муниципальных учреждений сельского поселения Зайцева Речка.

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

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

ежемесячной надбавки к должностному окладу за интенсивность, качество и высокие результаты работы водителю – в размере 295 % установленного должностного оклада;

ежемесячной надбавки к должностному окладу надбавки за классность водителю – в размере 25 % от установленного должностного оклада;

ежемесячной премии - в размере:

 уборщикам служебного помещения не более - 368 процентов от установленного должностного оклада;

 водителю не более - 70 процентов от установленного должностного оклада с учетом надбавок к нему.6

6.2. Фонд оплаты труда формируется с учетом средств на:

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.

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 «Содружество» по материально-техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления

**Информация**

**о невыполнении условий ежемесячного денежного поощрения,**

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

**рабочих муниципального казенного учреждения «Содружество»**

 **по материально-техническому обеспечению деятельности**

 **органов местного самоуправления,**

 **за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

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

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

Приложение 3 к постановлению

администрации сельского

 поселения Зайцева Речка

от 06.05.2019 № \_\_105\_\_

**Размеры**

**должностных окладов руководителей, специалистов, работников**

 **физической культуры и спорта, рабочих муниципального казенного**

 **учреждения «Содружество» по материально-техническому**

 **обеспечению деятельности органов местного**

**самоуправления Зайцева Речка**

Размер должностного оклада руководителя Учреждения установлен на основании отнесения занимаемой им должности служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247 н "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 |

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

работников к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от РФ от 27.02.2012 № 165 н " Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныеуровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
|  |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | инструктор- методист | 6 587,0 |

служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247 н "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" |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 5 503 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер; специалист по благоустроиству и озеленению территории | 6 059 |

рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248 н "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), сторож-вахтер, уборщик служебных помещений | 2 850 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности рабочих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень | водитель автомобиля 4 и 5 квалификационных разрядов | 2 904 |
| 2 квалификационный уровень | водитель автомобиля 6 и 7 квалификационных разрядов | 3 288 |