

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА БОГДАНОВИЧ»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович» (далее - Положение), устанавливает порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович» (далее - МКУ УО ГО Богданович).

1.2. Положение направлено на стимулирование добросовестного, качественного и своевременного выполнения порученных работ, рациональное использование и экономию бюджетных средств, развитие инициативы и ответственного отношения работников к своим обязанностям и вводится в целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы.

1.3. Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнему и внутреннему).

1.4. Система оплаты труда в МКУ УО ГО Богданович устанавливается коллективным договором (при наличии), локальными нормативными актами, разработанными МКУ УО ГО Богданович с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

- положений статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Фонд оплаты труда работников МКУ УО ГО Богданович формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований бюджета городского округа Богданович, утверждается главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Положение включает в себя:

- условия оплаты труда;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов

выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- порядок и условия оплаты труда отдельных категорий работников.

1.7. Штатное расписание разрабатывается МКУ УО ГО Богданович в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда и включает все должности работников.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.9. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МКУ УО ГО Богданович устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Глава 2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников МКУ УО ГО Богданович устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

2.2. При определении размера оплаты труда работников МКУ УО ГО Богданович учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, общий стаж работы, стаж работы по специальности, по занимаемой должности);

2) продолжительность рабочего времени работников МКУ УО ГО Богданович;

3) условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором (при наличии), локальными нормативными актами МКУ УО ГО Богданович.

2.4. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

2.6. Размеры должностных окладов работников МКУ УО ГО Богданович устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с приложениями № 1, 2 к Положению.

2.7. С учетом условий труда работникам МКУ УО ГО Богданович устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 5 Положения.

2.8. Работникам МКУ УО ГО Богданович устанавливаются стимулирующие и премиальные выплаты в соответствии с главой 3 и главой 4 Положения.

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МКУ УО ГО Богданович могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100% от оклада;

- за качество выполнения работ в размере до 100% от оклада;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет в размере до 50% от оклада.

Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением, на основании приказа МКУ УО ГО Богданович в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУ УО ГО Богданович.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

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

3.2. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором (при наличии), локальными нормативными актами, приказом МКУ УО ГО Богданович на определенный срок в пределах срока трудового договора, но не менее чем на один месяц и не более чем на один год (календарный) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

3.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

1) интенсивность и высокие результаты работы:

- исполнение работником своих обязанностей с достижением высоких результатов в соответствующем периоде в условиях, отклоняющихся от установленных трудовым договором и должностной инструкцией (сложность, срочность и повышенное качество работ);

- выполнение возникающих дополнительных работ, а также более сложных и ответственных поручений, чем предусматривает занимаемая должность;

- выполнение важных и срочных, а также непредвиденных работ;

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

- необходимость переносить нагрузки в особых условиях, с предъявлением повышенных требований (выполнение задания в ограниченное время, в служебных командировках и т.п.);

2) качество выполнения работ:

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- оперативность и качественный результат труда в пределах имеющихся средств;

- участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МКУ УО ГО Богданович среди населения;

- ответственность за принятие соответствующих управленческих решений и поддержание высокого уровня управленческой деятельности на порученном участке.

3.5. Выплаты стимулирующего характера могут не выплачиваться либо их размер, определенный в соответствии с показателями стимулирования работников, может снижаться в случаях:

- недостаточного уровня исполнительской дисциплины;
- невыполнения приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов;
- применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда, производственной санитарии;
- прогула, появления на работе в нетрезвом состоянии, распития спиртных напитков в рабочее время;
- утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу МКУ УО ГО Богданович или иного причинения ущерба действиями работника.

3.6. Стимулирующая выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам МКУ УО ГО Богданович в целях укрепления кадрового состава.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада):

- при стаже работы до 1 года – 10%;
- при стаже работы от 1 до 3 лет - до 15%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - до 20%;
- при стаже работы от 5 до 7 лет - до 25%;
- при стаже работы от 7 до 10 лет - до 30%;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - до 40%;
- при стаже работы свыше 15 лет - до 50%.

Стаж работы для работников МКУ УО ГО Богданович исчисляется от общего количества стажа работника за весь период трудовой деятельности.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется на оклад (должностной оклад) без учета других доплат и надбавок.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. В целях социальной защищенности работников МКУ УО ГО Богданович и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива применяется премирование работников МКУ УО ГО Богданович по итогам работы за месяц, квартал, год.

Условия, порядок и размер премирования определяются настоящим Положением и положением о премировании работников МКУ УО ГО Богданович, утвержденным МКУ УО ГО Богданович с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии с учетом мнения

трудового коллектива.

При премировании учитывается:

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МКУ УО ГО Богданович среди населения.

4.2. Премирование работников МКУ УО ГО Богданович осуществляется ежемесячно по результатам работы в размере до 100 процентов должностного оклада в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников.

4.3. При премировании работников должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей и плана работы в соответствующем отчетном периоде;

- своевременная и качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МКУ УО ГО Богданович;

- своевременное и качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, ответов на запросы различных организаций и населения;

- соблюдение исполнительской, трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- соблюдение устава МКУ УО ГО Богданович;

- отсутствие дисциплинарного взыскания.

4.4. При определении размера премии работникам за отчетный период основаниями для снижения ее размера либо отказа в премировании могут быть следующие критерии:

- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение;

- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

- низкая результативность работы;

- ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководителей;

- несоблюдение требований должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, нарушения трудовой или производственной дисциплины;

- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, распитие спиртных напитков в рабочее время;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу МКУ УО ГО Богданович, иное причинение ущерба действиями работника.

4.5. Положением о премировании работников МКУ УО ГО Богданович могут быть определены единовременные премиальные выплаты (денежное поощрение, премия):

- 1) за качество выполняемых работ при:

- объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской

Федерации;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

- награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

- награждении Почетной грамотой главы городского округа Богданович, Почетной грамотой МКУ УО ГО Богданович;

- награждении Благодарственным письмом Думы городского округа Богданович, Благодарственным письмом главы городского округа Богданович, Благодарственным письмом МКУ УО ГО Богданович;

2) за выполнение особо важных и срочных работ по итогам выполнения этих работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда;

3) по итогам работы за год, в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников, в связи с праздничными днями на основании распоряжения администрации городского округа Богданович;

4) в связи с юбилейными датами дня рождения (50,55,60,65,70 лет);

5) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

6) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Виды и размер единовременных премиальных выплат определяются положением о премировании (материальном поощрении).

4.7. Единовременные (разовые) премиальные выплаты (премии, денежное поощрение) осуществляются за счет экономии фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников в текущем финансовом году.

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, всем работникам МКУ УО ГО Богданович, включая работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих отдельных профессий, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам

(должностным окладам) работников МКУ УО ГО Богданович при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МКУ УО ГО Богданович, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденных бюджетных средств в части оплаты труда.

5.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденных бюджетных средств в части оплаты труда.

5.6. 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 срок, на который она устанавливается, определяются в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденных бюджетных средств в части оплаты труда.

5.7. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.8. Повышенная 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 или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх 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 или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.9. Размер и порядок применения районного коэффициента к заработной

плате устанавливается законодательством Российской Федерации, в частности Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

Глава 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

6.1. К отдельным категориям работников относятся работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих отдельных профессий (далее - водители автомобилей).

6.2. Водителям автомобилей устанавливается надбавка к должностному окладу за классность (квалификацию) без учета повышающего коэффициента и выплачивается за время работы в качестве водителя. За время ремонта автотранспорта надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени на автомобиле.

6.3. Надбавка за классность (1 и 2 класс) устанавливается при наличии в водительском удостоверении отметок о праве управления определенными категориями транспортных средств, в следующих размерах:

за 1 класс - 25% (категории В, С, Д, Е);

за 2 класс - 10% (категории В, С и только Д или только Е).

6.4. В целях поощрения водителей автомобилей за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- за интенсивность и напряженность работы до 100% должностного оклада;
- за качество выполняемых работ - до 100% должностного оклада.

Стимулирующая выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается водителю укрепления кадрового состава.

Размеры стимулирующих выплат за стаж работы, выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада):

при стаже работы до 1 года – 10%;

при стаже работы от 1 до 3 лет - до 15%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - до 20%;

при стаже работы от 5 до 7 лет - до 25%;

при стаже работы от 7 до 10 лет - до 30%;

при стаже работы от 10 до 15 лет - до 40%;

при стаже работы свыше 15 лет - до 50%.

Стаж работы для водителя МКУ УО ГО Богданович исчисляется от общего количества стажа работника за весь период трудовой деятельности.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется на оклад (должностной оклад) без учета других доплат и надбавок.

6.5. При определении размеров выплат стимулирующего характера следует учитывать следующие показатели:

1) интенсивность и напряженность работы:

- исполнение водителем автомобиля своих обязанностей с достижением высоких результатов в соответствующем периоде в условиях, отклоняющихся от установленных трудовым договором и должностной инструкцией (сложность, срочность и повышенное качество работ);

- выполнение возникающих дополнительных работ, а также более сложных и ответственных поручений, чем предусматривает занимаемая должность;

- выполнение важных и срочных, а также непредвиденных работ;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- оперативность и качественный результат труда в пределах имеющихся средств;

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

- необходимость переносить нагрузки в особых условиях, с предъявлением повышенных требований (выполнение задания в ограниченное время, в служебных командировках и т.п.);

2) качество выполняемых водителями автомобилей работ:

- качественное исполнение своих обязанностей, обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасной перевозки пассажиров, отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний, оперативность выполнения работ.

6.6. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются либо их размер, определенный в соответствии с показателями стимулирования работников, снижается в случаях:

- недостаточного уровня исполнительской дисциплины;

- невыполнения приказов и распоряжений руководства;

- применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда, производственной санитарии;

- прогула, появления на работе в нетрезвом состоянии, распития спиртных напитков в рабочее время;

- утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу МКУ УО ГО Богданович или иного причинения ущерба действиями работника.

6.7. При совершении дорожно-транспортного происшествия по вине водителя автомобиля стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ не начисляется при расчете заработной платы за месяц, в котором допущено дорожно-транспортное происшествие.

6.8. Премирование водителей автомобилей МКУ УО ГО Богданович осуществляется на основании положения о премировании и приказа МКУ УО ГО Богданович ежемесячно по результатам работы в размере до 100 процентов от

должностного оклада в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников.

6.9. При премировании водителей автомобилей учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем отчетном периоде;
- своевременное и качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, правил безопасности дорожного движения.

6.10. Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

6.11. При определении размера премии водителям автомобилей за отчетный период основаниями для снижения ее размера либо отказа в премировании являются:

- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы;
- утрата, повреждение и (или) причинение ущерба имуществу МКУ УО ГО Богданович или иное причинение ущерба действиями работника;
- несоблюдение требований должностной инструкции и внутреннего трудового распорядка, нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, распитие спиртных напитков в рабочее время;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу МКУ УО ГО Богданович или иное причинение ущерба действиями водителя;
- невыход на линию автотранспортного средства по вине водителя;
- содержание автомобиля в ненадлежащем состоянии;
- совершение действия или бездействия, затрудняющего работу работников МКУ УО ГО Богданович.

Единовременные премиальные выплаты (денежное поощрение, премия) водителям автомобилей осуществляется в порядке и на условиях, установленных положением о премировании.

6.12. С учетом условий труда водителям автомобилей устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 5 Положения.

Глава 7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МКУ УО ГО БОГДАНОВИЧ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОТДЕЛОВ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МКУ УО ГО Богданович, его заместителей, руководителей отделов, главного бухгалтера и его заместителей устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

7.2. Оплата труда руководителя МКУ УО ГО Богданович, его заместителей, руководителей отделов, главного бухгалтера и его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

7.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МКУ УО ГО Богданович, его заместителей, руководителей отделов, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МКУ УО ГО Богданович (без учета заработной платы руководителя МКУ УО ГО Богданович, его заместителей, руководителей отделов, главного бухгалтера и его заместителей) устанавливается работодателем в кратности от 1 до 3.

7.4. Должностной оклад руководителя МКУ УО ГО Богданович, его заместителей, руководителей отделов, главного бухгалтера и его заместителей устанавливается в соответствии с приложением № 1 к Положению.

7.5. Для руководителя МКУ УО ГО Богданович устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100% от оклада;
- за качество выполнения работ в размере до 100% от оклада;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет в размере до 50% от оклада;
- премии по итогам работы на основании распоряжения главы городского округа Богданович.

7.6. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) руководителя МКУ УО ГО Богданович, так и в абсолютном размере.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу) руководителя МКУ УО ГО Богданович не образует новый оклад (должностной оклад) руководителя МКУ УО ГО Богданович и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.7. В целях социальной защищенности руководителя МКУ УО ГО Богданович и поощрения его за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива применяется премирование руководителя МКУ УО ГО Богданович по итогам работы за месяц, квартал, год на основании распоряжения главы городского округа Богданович в соответствии с настоящим Положением и положением о премировании.

При премировании учитывается:

- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МКУ УО ГО Богданович среди населения.

7.8. Премирование руководителя МКУ УО ГО Богданович осуществляется ежемесячно по результатам работы в размере до 100 процентов должностного оклада в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

7.9. При премировании руководителя МКУ УО ГО Богданович должно учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение руководителем МКУ УО ГО Богданович своих должностных обязанностей и плана работы в соответствующем отчетном периоде;
- своевременная и качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МКУ УО ГО Богданович;
- своевременное и качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, ответов на запросы различных организаций и населения;
- соблюдение руководителем МКУ УО ГО Богданович трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

7.10. Заместителям руководителя МКУ УО ГО Богданович, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру и его заместителей устанавливаются стимулирующие и премиальные выплаты в соответствии с главой 3 и главой 4 Положения.

7.11. Выплаты компенсационного характера руководителю МКУ УО ГО Богданович устанавливаются в соответствии с главой 5 Положения в процентах к окладу (должностному окладу) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

7.12. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю МКУ УО ГО Богданович устанавливаются распоряжением главы городского округа Богданович.

7.13. Заместителям руководителя МКУ УО ГО Богданович, руководителям отделов, главному бухгалтеру и его заместителей устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 5 Положения.

7.14. Руководителю МКУ УО ГО Богданович на основании письменного заявления и распоряжения главы городского округа Богданович выплачивается материальная помощь.

Максимальный размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год.

7.15. Заместителям руководителя МКУ УО ГО Богданович, руководителям отделов, главному бухгалтеру и его заместителей выплачивается материальная помощь в соответствии с главой 8 Положения.

Глава 8. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

8.1. Выплата материальной помощи в размере двух должностных окладов производится при предоставлении работнику МКУ УО ГО Богданович ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работникам, принятым на работу в текущем году, материальная помощь выплачивается по истечении шести месяцев работы, за фактически отработанное время в текущем году.

Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в

отпусках по уходу за ребенком, отпусках без сохранения денежного содержания, работникам, работающим в МКУ УО ГО Богданович по совместительству.

Увольняющимся работникам выплата материальной помощи в году увольнения производится пропорционально числу месяцев, прошедших с начала календарного года до даты увольнения.

8.2. Заявление о предоставлении материальной помощи подается на имя руководителя МКУ УО ГО Богданович.

Решение о предоставлении материальной помощи оформляется приказом МКУ УО ГО Богданович.

8.3. Для расчета размера материальной помощи принимается размер должностного оклада, установленный на дату выплаты материальной помощи.

На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

8.4. Материальная помощь выплачивается работникам, работающим по основному месту работы, а также внешним совместителям. В случае возникновения в жизни работника Учреждения чрезвычайных обстоятельств, как то:

- похороны членов семьи;
- пожара в жилище;
- прочие ситуации;

Выплата такой материальной помощи осуществляется в период возникновения у работника чрезвычайной ситуации на основании его заявления и приказа по Учреждению.

8.5. Материальная помощь выплачивается в соответствии со штатным расписанием.

8.6. В пределах экономии по фонду оплаты труда может выплачиваться единовременная материальная помощь.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами МКУ УО ГО Богданович.

8.7. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимает руководитель МКУ УО ГО Богданович на основании письменного заявления работника.