



АДМИНИСТРАЦИЯ
ХАБАРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.06.2020 № 587

г. Хабаровск

Об утверждении Примерного Положения по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, учредителем которых является администрация Хабаровского муниципального района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 18.11.2019 № 1424 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского муниципального района», в целях совершенствования системы оплаты труда и обеспечения социальных гарантий работников муниципальных казенных учреждений, а также повышения качества оказываемых ими услуг и выполняемых работ, администрация Хабаровского муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, учредителем которых является администрация Хабаровского муниципального района (далее – Примерное положение).

2. Рекомендовать муниципальному казенному учреждению «Центр закупок и материально-технического обеспечения Хабаровского муниципального района» (Суздальцев В.С.) в соответствии с принимаемым Примерным положением, утвердить Положение по оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр закупок и материально-технического обеспечения Хабаровского муниципального района».

3. Признать утратившими силу постановления администрации Хабаровского муниципального района:

- от 30.12.2016 № 1952 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, учредителем которых является администрация Хабаровского муниципального района»;

- от 22.04.2019 № 434 «О внесении изменений в примерное Положение по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, учредителем которых является администрация Хабаровского муниципального района, утвержденное постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 30.12.2016 № 1952».

4. Управлению по обеспечению деятельности администрации Хабаровского муниципального района (Бокач А.В.) разместить настоящее по-

становление на официальном сайте администрации Хабаровского муниципального района и опубликовать в информационном бюллетене «Вестник Хабаровского района».

5. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

6. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

Глава района



А.П. Яц

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Хабаровского муниципального
района
от 19.06.2020 № 584

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений,
учредителем которых является администрация Хабаровского
муниципального района

1. Общие положения

Настоящее Примерное положение по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, учредителем которых является администрация Хабаровского муниципального района (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 18.11.2019 № 1424 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского муниципального района», в целях совершенствования системы оплаты труда и обеспечения социальных гарантий работников муниципального казенного учреждения, а также повышения качества оказываемых ими услуг и выполняемых работ.

Примерное положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения (далее – работников учреждения);
- рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) (далее – оклады (должностные оклады));
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 13.11.2008 № 1847 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района»;
- наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района,

утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 13.11.2008 № 1846 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района»;

- условия оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения (далее – руководитель учреждения), заместителя руководителя учреждения (далее – заместитель руководителя учреждения) и главного бухгалтера.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, а также настоящим Примерным положением.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Особенности порядка исчисления размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утверждаемому Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 4.

Не допускается превышение расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих администрации Хабаровского

муниципального района (далее – администрация района) и работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы администрации района.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих администрации района и работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы администрации района, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих администрации района и работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы администрации района (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную численность муниципальных служащих администрации района и работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы администрации района и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих администрации района и работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы администрации района.

Штатное расписание муниципального казенного учреждения (далее – учреждение) формируется с учетом всех должностей служащих (профессий рабочих) данного учреждения, утверждается руководителем учреждения по согласованию с администрацией района.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Хабаровского муниципального района на обеспечение функционирования учреждения, с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения

устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей определены на основе отнесения общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4 773
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5 036
4 квалификационный уровень	Механик	5 185
5 квалификационный уровень	Начальник гаража	5 340
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, инженер-программист/системный администратор, специалист в сфере закупок, специалист по кадрам, специалист в области охраны труда, специалист, юрисконсульт	5 489
5 квалификационный уровень	Заместитель начальника отдела	6 281
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	6 521

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности

(профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. В положении об оплате труда работников учреждения рекомендуется предусматривать установление работникам учреждения повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются всем работникам, занимающим должности специалистов и служащих, предусматривающие должностное категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

Наименование должности	Повышающий коэффициент	
	минимальный	максимальный
Делопроизводитель	2,3	3,3
Заведующий хозяйством	2,4	3,4
Механик	2,5	3,5
Начальник гаража	2,8	4,0
Бухгалтер, инженер, инженер-программист/системный администратор, специалист в сфере закупок, специалист по кадрам, специалист в области охраны труда, специалист, юрисконсульт	2,9	4,0
Заместитель начальника отдела	3,0	4,0
Начальник отдела	3,4	4,4

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер, оклад (должностной оклад) не увеличивают и не учитывают при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

На повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) начисляются районный коэффициент в размере 30 % и надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока

в размере от 10 % до 30 %.

2.5. С учетом условий труда, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

2.6. Работникам учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по категориям рабочих

3.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по категориям рабочих, определены на основе отнесения общеотраслевых профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1. 2 и 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 791
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	4 297

3.2. В положении об оплате труда работников учреждения рекомендуется предусматривать установление работникам учреждения повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по категориям рабочих, предусматривающие должностное категорирование.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

Наименование должности	Повышающий коэффициент	
	минимальный	максимальный
Уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,9	3,0
Водитель автомобиля	2,4	5,0

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер, оклад (должностной оклад) не увеличивают и не учитывают при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

На повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) начисляются районный коэффициент в размере 30 % и надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 % до 30 %.

3.3. С учетом условий труда, рабочим производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

3.4. Рабочим выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Решение об установлении, увеличении (индексации) размеров должностного оклада руководителя учреждения осуществляется на основании

распоряжения администрации района.

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.2. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.3. В положении об оплате труда работников учреждения рекомендуется предусматривать установление руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам).

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

Наименование должности	Повышающий коэффициент	
	минимальный	максимальный
Главный бухгалтер	3,0	4,5
Заместитель директора	3,0	4,5
Директор	4,0	6,0

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер, оклад (должностной оклад) не увеличивают и не учитывают при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

На повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) начисляются районный коэффициент в размере 30 % и надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 % до 30 %.

4.4. С учетом условий труда, руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего

Примерного положения.

4.5. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением главы Хабаровского муниципального района от 13.11.2008 № 1847 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района» работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- при совмещении профессий (должностей);
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат – до 8 % оклада (должностного оклада).

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка снимается.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:

- районный коэффициент – 1,3 оклада (должностного оклада);
- процентные надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – от 10 % до 30 % оклада (должностного оклада).

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается

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

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы осуществляется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Положением об оплате труда работников учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда работников учреждения.

На стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент в размере 30 %, надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размере от 10 % до 30 %.

6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в зависимости от их фактической загрузки, за выполнение работником учреждения срочных, особо важных и ответственных работ.

Рекомендуемый размер ежемесячной выплаты от 40 % до 100 % от должностного оклада. Размер выплаты определяется руководителем учреждения. Надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 3 до 8 лет – 10 %;
- при выслуге лет от 8 до 13 лет – 15 %;
- при выслуге лет от 13 до 18 лет – 20 %;

- при выслуге лет от 18 до 23 лет – 25 %;
- при выслуге лет свыше 23 лет – 30 %.

Периоды работы, учитываемые при определении стажа и дающие право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, суммируются.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока исчисляется год за год.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы;
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, состоящим в трудовых отношениях с организациями, работа в которых дает право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется за фактически отработанное время исходя из должностного оклада, без учета доплат и надбавок.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника учреждения право на установление или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

При увольнении работника учреждения надбавка за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в трудовом договоре с работником учреждения.

Изменение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится приказом руководителя учреждения.

Порядок назначения ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется в положении об оплате труда работников учреждения, трудовом договоре с работником учреждения в соответствии с настоящим Примерным положением.

6.4. Ежемесячная выплата за классность устанавливается водителю автомобиля.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- водитель 2 класса – 10 %;

- водитель 1 класса – 25 %.

Порядок назначения ежемесячной выплаты за классность и присвоение водителю автомобиля класса квалификации (классности) определяется в положении об оплате труда работников учреждения.

6.5. Работникам учреждения могут устанавливаться премиальные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящего Примерного положения.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников учреждения за качественное и интенсивное исполнение трудовых обязанностей вводится премирование. Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает руководитель учреждения. Порядок, условия и размеры премирования работников учреждения включаются в положение об оплате труда работников учреждения.

Рекомендуются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за отчетный период (квартал, год);
- премия за высокое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные (разовые) поощрительные премии.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах сформированного фонда оплаты труда работников учреждения.

7.1.1. Премия по итогам работы за отчетный период (квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам отчетного периода.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и (или) уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премирование каждого конкретного работника учреждения осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей, с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом.

Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника учреждения в общие результаты работы учреждения, исходя из показателей, установленных для данного учреждения.

По решению руководителя учреждения работники учреждения, совершившие нарушение общественного порядка, трудовой и производственной

дисциплины, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам учреждения должны иметь письменное подтверждение (служебная записка и т.д.).

Решение руководителя учреждения о депремировании работников учреждения или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин.

7.1.2. Премия за высокое качество выполняемых работ может выплачиваться работникам учреждения единовременно.

7.1.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда.

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

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам учреждения, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7.1.4. Единовременная (разовая) премия может выплачиваться:

- по итогам работы за год;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;
- в связи с награждением правительственными и ведомственными наградами.

7.2. Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки деятельности всего учреждения с целью обеспечения взаимосвязи мотивации труда руководителя учреждения, обеспечение материальной заинтересованности руководителя учреждения в достижении высоких показателей финансово-хозяйственной деятельности учреждения, повышении уровня исполнительской дисциплины.

Исполнительская дисциплина – выполнение поручений главы Хабаровского муниципального района, выполнение нормативных и правовых документов федеральных органов власти, субъекта Российской Федерации, администрации района, выполнение положений Устава учреждения, трудового договора.

Премирование руководителя учреждения производится из средств сформированного фонда оплаты труда работников учреждения на основании распоряжения администрации Хабаровского муниципального района.

На премию по результатам труда начисляются районный коэффициент в размере 30 %, надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 % до 30 %.

При наличии дисциплинарного взыскания, фактов нарушения финансовой дисциплины, нарушений трудового законодательства премия не выплачивается.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Данная выплата увеличивается на величину районного коэффициента в размере 30 % и надбавки за работу в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 % до 30 %.

Выплата материальной помощи работникам учреждения производится в пределах средств фонда оплаты труда.

Порядок выплаты материальной помощи определяется в положении об оплате труда работников учреждения.

8.2. По должностям служащих (профессиям рабочих) размеры окладов, которые не определены настоящим Примерным положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами.
