**АДМИНИСТРАЦИЯ ТАСЕЕВСКОГО РАЙОНА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 22.12.2017 | **с. Тасеево** | № 1159 |

Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Тасеевского района, по виду экономической деятельности «деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях прочая»

В соответствии со ст. 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Решением Тасеевского районного Совета депутатов от 20.07.2011 № 11 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», руководствуясь статьями 28, 46, 486 Устава Тасеевского района Красноярского края,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерного положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Тасеевского района, по виду экономической деятельности «деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях прочая» согласно приложению.

2. Постановления администрации Тасеевского района от 15.10.2013 № 988 «Об утверждении Примерного положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Тасеевского района, по виду экономической деятельности «деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера», от 30.09.2014 № 830 « О внесении изменений в постановление администрации Тасеевского района от 15.10.2013 № 988 «Об утверждении Примерного положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Тасеевского района, по виду экономической деятельности «деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера»», от 07.06.2016 № 275 « О внесении изменений в постановление администрации Тасеевского района от 15.10.2013 № 988 «Об утверждении Примерного положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Тасеевского района, по виду экономической деятельности «деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера» и от 16.12.1016 № 716 « О внесении изменений в постановление администрации Тасеевского района от 15.10.2013 № 988 «Об утверждении Примерного положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Тасеевского района, по виду экономической деятельности «деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера» - признать утратившими силу.

3.Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте администрации Тасеевского района.

4.Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

5.Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, но не ранее 01.01.2018 года.

Главы Тасеевского района О.А. Никаноров

Приложение

к постановлению администрации

Тасеевского района

от 22.12.2017 № 1159

**Положение**

**о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Тасеевского района, по виду экономической деятельности «деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях прочая»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Тасеевского района, по виду экономической деятельности «деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях прочая» (далее – Положение) разработано в соответствии с Решением Тасеевского районного Совета депутатов от 20.07.2011 № 11 «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» и включает в себя:

-минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

-виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

-виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

-критерии оценки результативности и качества труда работников для осуществления выплат стимулирующего характера;

-условия выплаты материальной помощи;

-условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров;

-размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений.

1.2.Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3.Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

 -минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

 - выплаты компенсационного характера;

 - выплаты стимулирующего характера.

1.4.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

1.5.Минимальная заработная плата работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6.Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8.Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9.Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.10.Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

1.11.Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

**2.Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень  | диспетчер | 3297 |

2.3. Минимальные размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Красноярского края от 30.09.2014 № 452-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 498-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников краевых государственных казённых учреждений по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Красноярского края».

Должности, не предусмотренные ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Оперативный дежурный (старший) | 5665 |

**3.Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления**

* 1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

-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);

-выплаты за работу в сельской местности.

* 1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, осуществляются в размере до 12% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Конкретные размеры выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.3.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждений устанавливаются:

- районный коэффициент в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4.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, предусматривают:

-доплату за совмещение профессий (должностей);

-доплату за расширение зон обслуживания;

-доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

-доплату за работу в ночное время;

-доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-доплату за сверхурочную работу.

3.5.Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по основной профессии (должности) устанавливается работнику соответственно при совмещении им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы по основной профессии (должности).

Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6.Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 процентов часовой ставки (должностного оклада) за час работы работника, расчет часовой ставки (должностного оклада) за час работы определяется путем деления (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере 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.

3.8.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9.Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.10. Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются всем специалистам в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**4.Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления**

4.1.Действие настоящего раздела распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителей, заместителей и главных бухгалтеров.

4.2.Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.3.К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.4.Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

-выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты: за сложность, за напряженность и особый режим работы, за опыт работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, в целях обеспечения заработной платы работников учреждений на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты, установленной пунктом 4.16. настоящего раздела;

- выплаты по итогам работы.

4.5.Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены.

4.6.Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат за опыт работы, персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты, для конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения, работникам, находящимся в непосредственном подчинении заместителя руководителя учреждения - по представлению соответствующего заместителя руководителя учреждения.

Дополнительные письменные основания предоставления персональных выплат за опыт работы не требуются.

Наличие условий предоставления персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при заключении трудового договора или изменении условий оплаты труда в связи с введением новой системы оплаты труда. Персональные выплаты предоставляются при наличии заявления работника учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующей персональной выплаты.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

4.7.Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения ежемесячно, если настоящим Положением не установлено иное. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

4.8.Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника, установленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Перечень указанных критериев не является исчерпывающим. Локальными правовыми актами учреждения с учетом специфики его деятельности критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения по вопросам оплаты труда.

Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, осуществляемых конкретному работнику учреждения, определяется в соответствие с методикой согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

4.9.Выплата работникам надбавок стимулирующего характера за качество выполняемых работ может быть прекращена или уменьшена на основании приказа руководителя учреждения на период вынесенного дисциплинарного взыскания работнику.

4.10.Персональные выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и выплачиваются ежемесячно.

4.11.Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы (ненормированный рабочий день, систематические командировки и т.п.) устанавливается в размере до 100% оклада (должностного оклада) всем категориям работников.

Указанные выплаты устанавливаются на срок до одного года.

4.12.Персональные выплаты за опыт работы производятся в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Указанные выплаты устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 3 к настоящему Положению.

При наличии нескольких оснований для предоставления персональной надбавки за опыт работы размер указанной надбавки устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

4.13.Персональные выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производятся специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением, в размере 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

4.14.Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.15.Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Решением Тасеевского районного Совета депутатов от 20.07.2011 № 11 «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» для расчета региональной выплаты (далее - размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника учреждения с учетом персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной выплаты к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или выплате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.16.Выплаты по итогам работы устанавливаются всем категориям работников в виде премий по итогам работы за месяц и (или) по итогам работы за год с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения при соблюдении следующих условий:

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

-соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при оказании услуг;

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

-своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой и учреждения информации;

-достижение высоких результатов в работе за определенный период;

-участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% оклада (должностного оклада), по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

**5.Единовременная материальная помощь**

5.1.Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2.Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3.Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего Положения.

5.4.Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

**6.Условия оплаты труда руководителей учреждений,**

**его заместителей, главных бухгалтеров**

6.1.Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2.Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

6.3.Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается распоряжением администрации Тасеевского района, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6.4.Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу согласно Приложению № 5 к настоящему Положению, и порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

6.5.Размер должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главных бухгалтеров устанавливается трудовым договором и определяется в размере 90 процентов должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.6.Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

6.7.Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-персональные выплаты;

-выплаты по итогам работы.

6.8.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений в размере до 180 % должностного оклада с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно Приложению № 7 к настоящему Положению.

Оценка деятельности в соответствии с установленными критериями, а также установление конкретного размера указанной надбавки руководителю учреждения осуществляется Главой администрации Тасеевского района.

В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения может быть создана Комиссия по оценке результативности и качества деятельности учреждений, подведомственных администрации Тасеевского района, и стимулированию руководителей учреждений, состав и полномочия и порядок деятельности которой определяется руководителем учреждения

6.9.Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам за опыт работы в размерах, установленных Приложением № 3 к настоящему Положению.

При наличии оснований для предоставления персональной надбавки за опыт работы размер указанной надбавки устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.10.Персональные выплаты за сложность, напряженность (большое количество обслуживаемых учреждений, обслуживание учреждений различных организационно-правовых форм, предоставление отчетности в электронном виде и т.п.) устанавливаются руководителям учреждений, их заместителями и главным бухгалтерам в размере до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Персональные выплаты за особый режим работы (ненормированный рабочий день, систематические командировки и т.п.) устанавливаются руководителям учреждений, их заместителями и главным бухгалтерам в размере до 150% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Указанные выплаты устанавливаются на срок до одного года.

6.11.Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в виде премий в размере до 150% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при соблюдении следующих условий:

-успешное и добросовестное исполнение своих обязанностей;

-качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

-организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

-соблюдение регламентов, стандартов, требований при оказании услуг;

-соблюдение установленных сроков оказания услуг;

-оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации;

Подведение итогов достижения показателей руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется ежемесячно. Оценка выполнения показателей руководителем учреждения осуществляется Главой администрации Тасеевского района; заместителями руководителя учреждения и главным бухгалтерам - руководителем учреждения.

6.12.Выплаты по итогам работы за год устанавливаются в виде премий и максимальным размером не ограничиваются, выплачиваются в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера, и устанавливаются с учетом результатов комплексной оценки выполнения показателей деятельности учреждения, муниципального задания.

6.13.Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 50.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителям учреждений по виду экономической деятельности «деятельность органов местного самоуправлению по решению вопросов общего характера» может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

6.14.Конкретные размеры выплат компенсационного характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются Главой администрации Тасеевского района. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Главой администрации Тасеевского района. При установлении выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) Глава администрации Тасеевского района учитывает рекомендации Комиссии по оценке результативности и качества деятельности учреждений, подведомственных администрации Тасеевского района, и стимулированию руководителей учреждений.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально, по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале, если иное не установлено настоящим положением, и выплачиваются ежемесячно.

Персональные выплаты руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются сроком на один год и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по итогам работы за год устанавливаются и выплачиваются один раз в год за текущий год.

6.15. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (для казенных учреждений), плане финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений).

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда руководителей учреждений.

**7.Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений**

7.1.Непосредственно на выплату заработной платы работникам, руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений (с учетом начислений на оплату труда) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50%. Исключением являются случаи, когда труд работника полностью связан с осуществлением учреждением предпринимательской деятельности

7.2.Оплата труда работников, руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

Приложение № 1 к

Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Тасеевского района, по виду экономической деятельности «деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях прочая»

Критерии оценки результативности и качества труда работника

для осуществления выплат стимулирующего характера

за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | Критерий оценки | Показатель | Баллы |
| ДиспетчерОперативный дежурный | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Ведение документации по своей деятельности | Полнота и соответствие документации | До 35 |
| Соблюдение законодательства, профессиональная ответственность за выполнение служебных обязанностей и поручений руководителей | Отсутствие обоснованных фиксированных замечаний к деятельности сотрудника | До 30 |
| Разработка методической документации | Наличие разработанной методической документации | До 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, сложность, напряженность  | Отсутствие замечаний со стороны руководителя | До 50 |
| Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде | Отсутствие замечаний со стороны руководителя | До 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Своевременное и квалифицированное выполнение поручений, распоряжений руководства | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | До 30 |
| Своевременная и качественная подготовка документов | Отсутствие возвратов документов на доработку | До 20 |

Приложение № 2 к

Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Тасеевского района, по виду экономической деятельности «деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях прочая»

Методика определения размера выплат

за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:



где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

 - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал);



где:

 - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

 - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;



где:

 - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

 - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

 - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал;



где:

 - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

 - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

 - количество календарных дней в плановом квартале.

Приложение № 3 к

Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Тасеевского района, по виду экономической деятельности «деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях прочая»

Размеры

персональной надбавки за опыт работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Условие предоставления персональной надбавки за опыт работы | Размер надбавки, в процентахот оклада (должностного оклада),ставки заработной платы |
| 1. | От 1 года до 5 летПри наличии учёной степени экономических наук, почетное звание, начинающееся со слова «Заслуженный» | 515 |
| 2. | От 5 лет до 10 летПри наличии учёной степени экономических наук, почетное звание, начинающееся со слова «Заслуженный» | 1525 |
| 3. | Свыше 10 летПри наличии учёной степени экономических наук, почетное звание, начинающееся со слова «Заслуженный» | 2535 |

Приложение № 4 к

Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Тасеевского района, по виду экономической деятельности «деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях прочая»

1. Объем деятельности муниципальных казённых учреждений по виду экономической деятельности «деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях прочая» при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | Кол-вобаллов |
| 1. | Количество работников учреждения  | Из расчета на каждого работника  | 10 |
| 2. | Количество сигналов оповещения | За каждые 100 оповещений  | 5 |
| 3. | Количество населения, охваченного информацией | За каждые 100 человек | 5 |

2. Отнесение учреждения к определенной группе по оплате труда руководителей производится по сумме баллов на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Сумма баллов |
| I | Свыше 500 баллов |
| II | До 500 баллов |
| III | До 350 баллов |
| IV | До 200 баллов |

3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учётом отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приведённой ниже таблицей

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения  |
| I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда | IV группа по оплате труда |
| Учреждения, осуществляющие деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях прочая  | 3,0-5,0 | 2,5-2,9 | 2,0-2,4 | 1,-5-1,9 |

Приложение № 5 к

Примерному положению о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Тасеевского района, по виду экономической деятельности «деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях прочая»

Перечень должностей, профессий работников учреждений,

относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

1. Диспетчер
2. Оперативный дежурный

Приложение № 6 к

Примерному положению о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Тасеевского района, по виду экономической деятельности «деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях прочая»

Порядок исчисления среднего размера оклада

(должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонал для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

1. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

 n

 SUM ДО

 i=1 i

ДО = ----------------------,

 ср n

 где:

 ДО - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной

 ср

платы работников основного персонала;

 ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

 i

работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

 n - штатная численность работников основного персонала.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

- изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

- увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 7 к

Примерному положению о новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, учредителем которых является администрация Тасеевского района, по виду экономической деятельности «деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях прочая»

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений

для определения размера стимулирующих выплат руководителю, его заместителям и главным бухгалтерам учреждения за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование  критерия оценки  | Периодичность  установления  выплаты  | Показатель оценки  | Предельный размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Ежеквартально, оценивается по результатам работы за квартал  | Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности | До 35 |
| Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения  | Ежеквартально, оценивается по результатам работы заквартал  | Наличие договоров, соглашений о совместной деятельности | До 30 |
| Инициация проектов, предложений, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг | Ежеквартально;оценивается по результатам работы за квартал  | Наличие проектов, предложений | До 15 |
| Использование в работе новых информационных технологий  | Ежеквартально | Наличие странички учреждения на официальном сайте администрации Тасеевского района, обновление информации на сайте  | До 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Выполнение количественных и качественных показателейдеятельности учреждения в текущем периоде  | Ежеквартально;оценивается по результатам работы заквартал  | Не менее 95 % | До 25 |
| Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем от органов государственной власти, местного самоуправления | Устанавливается на 12 месяцев с момента получения  | Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем | До 25 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Соблюдение законодательных и иных нормативных актов | ежемесячно | Отсутствие нарушений законодательства, предписания контролирующих и надзорных органов  | До 25 |
| Эффективность кадровой политики | ежемесячно | Укомплектованность штатов, отсутствие конфликтных ситуаций в коллективах | До 25 |