

Приложение №1 к приказу от 01.09.2020 № 3
«Об утверждении положения об оплате труда
работников муниципального бюджетного
учреждения «Центр патриотического
воспитания детей и молодежи»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ЦПВДМ

 И.С. Чусовлянкин

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр патриотического воспитания детей и молодежи»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года №94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 №145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 №708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», постановлением администрации городского округа «Город Лесной» от 19.06.2017 №772 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа «Город Лесной».

Глава 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр патриотического воспитания детей и молодежи» применяется при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения «Центр патриотического воспитания детей и молодежи» (далее – МБУ ЦПВДМ).

1.2. Заработная плата работников МБУ ЦПВДМ устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в муниципальном учреждении системами оплаты труда. Системы оплаты труда в муниципальном учреждении устанавливаются на основе настоящего положения Коллективным договором,

соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников муниципального учреждения.

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

1.4. Фонд оплаты труда в МБУ ЦПВДМ формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Штатное расписание МБУ ЦПВДМ разрабатывается и утверждается руководителем МБУ ЦПВДМ по согласованию с МКУ «Управление образования» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МБУ ЦПВДМ в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

МКУ «Управление образования» может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда МБУ ЦПВДМ, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу муниципального учреждения.

1.6. Должности работников, включаемые в штатное расписание МБУ ЦПВДМ, должны определяться в соответствии с уставом муниципального учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Глава 2. Структура фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда МБУ ЦПВДМ включает в себя расходы на оплату труда работников и отчисления по страховым взносам.

2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части и стимулирующей части:

1) базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы педагогических работников, административно-управленческого персонала, специалистов, учебно-вспомогательного персонала и рабочих образовательного учреждения;

2) стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда включает:

1) установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

2) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области.

Глава 3. Условия определения оплаты труда

3.1. Оплата труда работников МБУ ЦПВДМ устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МБУ ЦПВДМ.

3.2. При определении размера оплаты труда работников МБУ ЦПВДМ учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, наличие ученой степени, почетного звания, стаж работы);

2) продолжительность рабочего времени работников муниципальных учреждений;

3) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

3.3. Заработная плата работников МБУ ЦПВДМ предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Изменение оплаты труда работников МБУ ЦПВДМ производится:

1) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

2) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

3) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

3.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 3.4. настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

3.6. Директор МБУ ЦПВДМ:

1) проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают штатное расписание на работников муниципального учреждения;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников муниципальных учреждений.

Глава 4. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников

4.1. Оплата труда работников МБУ ЦПВДМ включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 6 настоящего Положения;

4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 7 настоящего Положения.

4.2. Муниципальное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в

соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью МБУ ЦПВДМ и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4.4. МБУ ЦПВДМ имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденных Постановлением администрации городского округа «Город Лесной» от 19.06.2017 №772 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Лесной», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа «Город Лесной» (далее - Постановление). Муниципальное учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования. МБУ ЦПВДМ имеет право производить корректировку указанных в Постановлении минимальных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

4.5. За работу в муниципальном учреждении, расположенном в закрытых административно-территориальных образованиях, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников повышается на 20 процентов. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, 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.

4.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.8. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников руководителей, служащих, общетраслевых профессий рабочих установлены в Приложениях № 1, 2 и 3 к настоящему Положению.

4.9. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей 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».

4.10. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

4.11. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

4.12. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях №3 к настоящему Положению.

Глава 5. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей

5.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МБУ ЦПВДМ устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

5.2. Оплата труда руководителя МБУ ЦПВДМ и его заместителей включает в себя:

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

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных учреждений, утвержденной МКУ «Управление образования».

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МБУ ЦПВДМ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБУ ЦПВДМ (без учета заработной платы руководителя) устанавливается МКУ «Управление образования» исходя из особенностей типа и вида организации в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемое за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

заместителей руководителя МБУ ЦПВДМ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБУ ЦПВДМ (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя) устанавливается МКУ «Управление образования» исходя из особенностей типа и вида данной организации в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.4. При установлении должностного оклада руководителю муниципального учреждения предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных МКУ «Управление образования».

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя МБУ ЦПВДМ устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБУ ЦПВДМ, установленного в соответствии с пунктом 5.3. настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 5.5. настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя муниципального учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом муниципального учреждения, принятым руководителем МБУ ЦПВДМ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения.

5.6. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей – МКУ «Управление образования»;

для заместителей руководителя – коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения, трудовым договором.

5.7. Стимулирование руководителя МБУ ЦПВДМ, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципального учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения, на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных

учреждений, утвержденного приказом МКУ «Управление образования» (далее – положение о стимулировании руководителей муниципальных учреждений).

5.8. Заместителям руководителя МБУ ЦПВДМ устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 6 и 7 настоящего Положения. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя муниципального учреждения принимается руководителем МБУ ЦПВДМ.

Глава 6. Компенсационные выплаты

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МБУ ЦПВДМ при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6.3. Для работников МБУ ЦПВДМ 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).

6.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

6.5. Всем работникам МБУ ЦПВДМ выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении 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» в размере 20%.

6.6. 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. 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.

6.8. 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.

Размеры доплат и порядок их установления определяются МБУ ЦПВДМ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте муниципального учреждения, утвержденном руководителем МБУ ЦПВДМ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МБУ ЦПВДМ в соответствии с локальным актом муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

6.10. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6.11. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются на основе результатов специальной оценки условий труда.

6.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальным учреждением услуг, МБУ ЦПВДМ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.13. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим

основаниям.

Глава 7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МБУ ЦПВДМ показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУ ЦПВДМ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников.

7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) по итогам работы в виде премиальных выплат.

7.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

7.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется муниципальным учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МБУ ЦПВДМ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

7.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

7.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципального учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципального учреждения норм труда. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом количественных и качественных показателей выполнения муниципального задания МБУ ЦПВДМ, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств МБУ ЦПВДМ, сохранение и пополнение материальной базы учреждения, эффективную административно-хозяйственную деятельность, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, эффективное участие в

грантовой деятельности, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципального учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МБУ ЦПВДМ, трудовым договором.

К выплатам за качество работ относятся выплаты за участие в конкурсах, конференциях и иных мероприятиях различного уровня другие качественные показатели.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается Коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУ ЦПВДМ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников.

7.8. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МБУ ЦПВДМ.

7.9. В целях социальной защищенности работников МБУ ЦПВДМ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МБУ ЦПВДМ применяется единовременное премирование работников муниципального учреждения:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – 1000 рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 2000 рублей;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 3000 рублей;

4) в связи с празднованием Дня учителя – 1000 рублей;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие 5 лет) – 1000 рублей;

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 1000 рублей;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 1000 рублей.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом муниципального учреждения, принятым руководителем МБУ ЦПВДМ с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципального учреждения.

7.10. Руководитель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Материальная помощь из стимулирующего фонда в размере 1000 рублей выплачивается на погребение близких

родственников (отец, мать, муж, жена, дети). Основанием для выплаты материальной помощи является заявление работника.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом муниципального учреждения, принятым руководителем МБУ ЦПВДМ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

7.11. Стимулирующие выплаты работникам МБУ ЦПВДМ не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7.12. Работникам МБУ ЦПВДМ, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

7.13. Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), созданная для этих целей приказом по МБУ ЦПВДМ, с участием профсоюзной организации МБУ ЦПВДМ. В состав комиссии включается по одному человеку от каждой профессиональной квалификационной группы работников и утверждается приказом по МБУ ЦПВДМ.

7.14. Работники МБУ ЦПВДМ представляют в Комиссию оценочные листы установленной формы с самооценкой выполнения критериев и показателей за соответствующий период.

7.15. На основе оценочных листов составляется протокол, с указанием конкретного размера премии (баллов) и причин снижения (повышения) премии, который подписывается членами Комиссии и направляется директору МБУ ЦПВДМ для издания приказа о распределении стимулирующих выплат.

7.16. Размер выплат стимулирующего характера максимальными размерами не ограничивается.

7.17. При определении размера премии работникам Учреждения основаниями для снижения ее размера либо отказа в премировании могут быть:

- 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 и Правил внутреннего трудового распорядка.

7.18. Выплаты заместителю директора по административно-хозяйственной работе устанавливаются на основании критериев, представленных в Приложении №4 к настоящему Положению.

7.19. Выплаты специалисту по работе с молодежью устанавливаются на основании критериев, представленных в Приложении №5 к настоящему Положению.

7.20. Выплаты уборщику территории устанавливаются на основании критериев, представленных в Приложении №6 к настоящему Положению.

7.21. Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы, а также наличием средств на эти цели в пределах утвержденного фонда оплаты труда, от 500 до 20 000 рублей.

По итогам работы премиальные выплаты могут быть установлены за:

- успешное выполнение особо важных и сложных заданий руководства;
- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;
- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах;
- выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции, и в рамках функций МБУ ЦПВДМ обязанностей или обязанностей отсутствующего работника.

7.22. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы в виде премиальных выплат определяются в баллах и суммируются.

7.23. Стоимость балла равна – 100 рублей 00 копеек. Абсолютный размер стимулирующей выплаты конкретного работника определяется путем умножения суммы баллов на стоимость одного балла.

7.24. С целью оперативного регулирования эффективности профессиональной деятельности, стимулирующие выплаты работникам МБУ ЦПВДМ производятся ежемесячно.

7.25. Для работы Комиссии по распределению стимулирующих выплат устанавливаются следующие сроки: ежемесячно, с 22 по последнее число каждого месяца.

7.26. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от наличия средств в фонде оплаты труда, оценки работника работодателем и коллективом.

7.27. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьёй 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.28. Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников МБУ ЦПВДМ

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей

Квалификационные уровни	Должности работников	Размер должностного оклада с ЗАТО, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих		
	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	30 800

Приложение 2
к положению об оплате труда
работников МБУ ЦПВДМ

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих

Квалификационные уровни	Должности работников	Размер должностного оклада с ЗАТО, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих		
	Специалист по работе с молодежью	16 390

Приложение 3
к положению об оплате труда
работников МБУ ЦПВДМ

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Должности работников	Размер должностного оклада с ЗАТО, рублей
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих		
1 квалификационный уровень	Уборщик территории	4 195

Приложение 4
к положению об оплате труда
работников МБУ ЦПВДМ

**Показатели и критерии качества и результативности труда
заместителя директора по административно-хозяйственной работе
МБУ ЦПВДМ**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Интенсивность и высокие результаты работы	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и посетителей МБУ ЦПВДМ, замечаний со стороны надзорных органов	Обеспечение в помещениях и на территории МБУ ЦПВДМ санитарно-гигиенических условий, соответствующих требованиям Сан Пин. Высокое качество руководства деятельностью вспомогательного персонала (эффективное мотивирование работников, высокая результативность деятельности вспомогательного персонала)	ежемесячно	10 баллов
	Соответствие количества потребляемых энергоресурсов лимитам, выделенным МБУ ЦПВДМ	Эффективный контроль за экономичным расходованием энергетических ресурсов. Своевременное выявление проблем в работе водо-, электро-, тепло-снабжения и организация работ по их устранению.	ежемесячно	10 баллов
	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	Высокое качество работы по вопросам обеспечения комплексной безопасности МБУ ЦПВДМ, охраны труда.	1 раз в квартал	20 баллов
	Успешное и добросовестное исполнение профессиональных должностных обязанностей	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории МБУ ЦПВДМ	1 раз в квартал	20 баллов
За качество выполняемых работ	Успешное и добросовестное исполнение профессиональных должностных обязанностей (инициатива, творчество, применение в работе современных форм	Профессиональное обеспечение, подготовка и содействие мероприятиям, организованным МБУ ЦПВДМ, в т.ч. не входящим в муниципальное задание Учреждения	ежемесячно	20 баллов

	и методов организации труда)			
По итогам работы в виде премиальных выплат	Успешное и добросовестное исполнение профессиональных должностных обязанностей	Успешно организованная договорная работа за истекший период. Освоение финансовых средств МБУ ЦПВДМ.	ежемесячно	500-20 000 рублей
		За высокое качество работы в рамках реализации приоритетных направлений деятельности коллектива в соответствии с программой развития МБУ ЦПВДМ (обеспечение материально-технических условий, создание условий внебюджетной деятельности и т.д.)	ежемесячно	500-20 000 рублей

Приложение 5
к положению об оплате труда
работников МБУ ЦПВДМ

**Показатели и критерии качества и результативности труда
специалиста по работе с молодежью МБУ ЦПВДМ**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Интенсивность и высокие результаты работы	Успешное и добросовестное исполнение профессиональных должностных обязанностей (инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда)	Отсутствие жалоб у ГРБС по организации и проведению мероприятий в рамках муниципального задания	ежемесячно	5 баллов
		Высокие результаты взаимодействия с общественными организациями, службами, учреждениями различного уровня	ежемесячно	5 баллов
		Своевременное предоставление всех видов отчетности	ежемесячно	10 баллов
За качество выполняемых работ	Высокое качество организации и проведения мероприятий	Привлечение социальных партнеров, усиление материальной базы МБУ ЦПВДМ, внебюджетных источников	По мере исполнения	5 баллов
		Участие на уровне ГО «Город Лесной»:	По мере исполнения	10 баллов

		- в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях; - научно-практических и учебных конференциях, семинарах, мастер-классах		
		Участие на уровне Свердловской области: - в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях; - научно-практических и учебных конференциях, семинарах, мастер-классах	По мере исполнения	20 баллов
		Участие на уровне Российской Федерации и Международном уровне: - в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях; - научно-практических и учебных конференциях, семинарах, мастер-классах	По мере исполнения	30 баллов
По итогам работы в виде премиальных выплат	Соответствие содержания и структуры сайта и аккаунтов в социальных сетях учреждения актуальным требованиям	Эффективная организация работы официального сайта и аккаунтов в социальных сетях МБУ ЦПВДМ	ежемесячно	500-20 000 рублей

Приложение 6
к положению об оплате труда
работников МБУ ЦПВДМ

**Показатели и критерии качества и результативности труда
уборщика территории МБУ ЦПВДМ**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Интенсивность и высокие результаты работы	Успешное и добросовестное исполнение профессиональных должностных обязанностей	Выполнение работ по озеленению и благоустройству территории МБУ ЦПВДМ	По мере исполнения	3 балла
		Выполнение работ по уборке снега на территории МБУ ЦПВДМ	По мере исполнения	3 балла

		Выполнение работ по уборке территории МБУ ЦПВДМ	По мере исполнения	3 балла
		Выполнение работ по покосу травы	По мере исполнения	3 балла
За качество выполняемых работ	Инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	Подготовка помещений и территории МБУ ЦПВДМ для проведения мероприятий	По мере исполнения	3 балла
По итогам работы в виде премиальных выплат	Отсутствие замечаний надзорных органов и ГРБС	За успешную подготовку к весенне-летнему и осенне-зимнему сезону	2 квартал, 4 квартал	500-20 000 рублей