ПРОЕКТ

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Об утверждении положения

об оплате труда и выплатах

социального характера работникам

муниципального казенного

учреждения "Управление

капитального строительства

города Нижневартовска"

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города от 30.04.2020 №400 "О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений города Нижневартовска":

1. Утвердить [Положение](#P40) об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения "Управление капитального строительства города Нижневартовска" согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации города от 12.04.2019 №263 "Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения "Управление капитального строительства города Нижневартовска";

- постановление администрации города от 27.02.2020 №157 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 12.04.2019 №263 "Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения "Управление капитального строительства города Нижневартовска";

- постановление администрации города от 24.07.2020 №639 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 12.04.2019 №263 "Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения "Управление капитального строительства города Нижневартовска" (с изменениями от 27.02.2020 №157)";

- постановление администрации города от 03.02.2021 №70 "О внесении изменений в постановление администрации города от 12.04.2019 №263 "Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения "Управление капитального строительства города Нижневартовска" (с изменениями от 27.02.2020 №157, 24.07.2020 №639)";

- постановление администрации города от 26.05.2022 №339 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 12.04.2019 №263 "Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения "Управление капитального строительства города Нижневартовска" (с изменениями от 27.02.2020 №157, 24.07.2020 №639, 03.02.2021 №70)";

- постановление администрации города от 11.07.2022 №472 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 12.04.2019 №263 "Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения "Управление капитального строительства города Нижневартовска" (с изменениями от 27.02.2020 №157, 24.07.2020 №639, 03.02.2021 №70, 26.05.2022 №339)";

- постановление администрации города от 06.09.2022 №636 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 12.04.2019 №263 "Об утверждении Положения об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального казенного учреждения "Управление капитального строительства города Нижневартовска" (с изменениями от 27.02.2020 №157, 24.07.2020 №639, 03.02.2021 №70, 26.05.2022 №339, 11.07.2022 №472)".

3. Департаменту общественных коммуникаций и молодежной политики администрации города (О.В. Котова) обеспечить официальное опубликование постановления.

4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города, директора департамента строительства администрации города В.П. Ситникова.

Глава города Д.А. КОЩЕНКО

Приложение

к постановлению

администрации города

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ВЫПЛАТАХ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ "УПРАВЛЕНИЕ КАПИТАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА

ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА"

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда, а также выплат социального характера работникам муниципального казенного учреждения "Управление капитального строительства города Нижневартовска" (далее - Учреждение).

1.2. Понятия и определения, применяемые в настоящем Положении, соответствуют понятиям и определениям, применяемым в Трудовом кодексе Российской Федерации.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов);

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты;

- иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением;

- доплату до уровня минимального размера оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.5. Месячный фонд оплаты труда работников Учреждения по основной занимаемой должности состоит из:

- окладов (должностных окладов);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат, за исключением премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, за выполнение особо важных и сложных заданий.

1.6. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, производятся в пределах доведенных Учреждению лимитов бюджетных обязательств на выплаты персоналу Учреждения.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

- окладов (должностных окладов);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основании требований к уровню квалификации и профессиональной подготовке, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным

квалификационным группам (квалификационным уровням)

общеотраслевых должностей специалистов и служащих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Профессиональнаяквалификационная группа(квалификационный уровень) | Наименование должности | Размер оклада(должностногооклада), (руб.) |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня |
| 1. | 1 квалификационный уровень | архивариус | 9 040 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня |
| 2. | 1 квалификационный уровень | секретарь руководителя | 9 139 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня |
| 3. | 1 квалификационный уровень | экономист | 10 613 |
| 4. | 2 квалификационный уровень | инженер 2 категории | 10 871 |
| юрисконсульт 2 категории | 10 871 |
| экономист 2 категории | 10 871 |
| 5. | 3 квалификационный уровень | инженер 1 категории | 11 508 |
| экономист 1 категории | 11 508 |
| юрисконсульт 1 категории | 11 508 |
| 6. | 4 квалификационный уровень | ведущий инженер | 15 356 |
| ведущий экономист | 15 356 |
| ведущий бухгалтер | 15 356 |
| ведущий юрисконсульт | 15 356 |
| ведущий специалист по кадрам | 15 356 |
| 7. | 5 квалификационный уровень | заместитель главного бухгалтера | 17 187 |
| главный специалист отдела | 17 187 |

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям,

не включенным в профессиональные квалификационные группы

специалистов и служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Наименование должности | Размер оклада(должностногооклада), (руб.) |
| 1. | Начальник отдела | 18 217 |
| 2. | Заместитель начальника отдела | 17 187 |
| 3. | Ведущий специалист | 15 356 |
| 4. | Геодезист | 15 356 |
| 5. | Кадастровый инженер | 15 356 |
| 6. | Специалист 1 категории | 11 508 |
| 7. | Специалист 2 категории | 10 871 |

2.4. Размеры окладов работников Учреждения, выполняющих работу по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам

(квалификационным уровням) общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Профессиональнаяквалификационная группа(квалификационный уровень) | Наименование профессии | Размер оклада,(руб.) |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня |
| 1. | 1 квалификационный уровень | водитель автомобиля | 8 491 |

2.5. Размеры окладов по профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы (квалификационные уровни) общеотраслевых профессий рабочих, устанавливаются в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Размеры окладов по профессиям рабочих, не включенным

в профессиональные квалификационные группы (квалификационные

уровни) общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Наименование профессии | Размер оклада(руб.) |
| 1. | Рабочий по обслуживанию здания | 8 160 |

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной подготовке, предусмотренных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29.05.2008 №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. Работникам Учреждения производятся следующие компенсационные выплаты:

- выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

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

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда; разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденного специальной оценкой условий труда.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается к должностному окладу.

3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплаты, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается к должностному окладу.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нижневартовска от 24.12.2019 №560 "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Нижневартовска".

Районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется в размере 1,7.

Размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяется в соответствии с муниципальным правовым актом.

3.5. Районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на оклады (должностные оклады) и выплаты, предусмотренные [пунктами 3.2](#P219), [3.3 раздела III](#P222), [пунктами 4.](#P243)4 - [4.6 раздела IV](#P265) настоящего Положения.

3.6. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным договором.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,

критерии их установления

4.1. В целях поощрения работникам Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премиальная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год;

- премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных заданий.

Для принятия решения об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, в целях соблюдения демократических процедур, создается комиссия по рассмотрению и выплате стимулирующих выплат.

4.2. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения.

4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения с учетом доведенных лимитов бюджетных обязательств бюджета города Нижневартовска.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в следующих размерах:

- до 95 процентов от оклада (должностного оклада) работникам, выполняющим работу по должностям, соответствующим пункту 1 таблицы 2 настоящего Положения;

- до 90 процентов от оклада (должностного оклада) работникам, выполняющим работу по должностям, соответствующим 5 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" таблицы 1 и [пункту](#P154) [2 таблицы 2](#P157) настоящего Положения;

- до 75 процентов от оклада (должностного оклада) работникам, выполняющим работу по должностям, соответствующим 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня таблицы 1 и пунктам 3, 4, 5 таблицы 2 настоящего Положения;

- до 70 процентов от оклада (должностного оклада) работникам, выполняющим работу по должностям, соответствующим 1 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих первого уровня", 1 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих второго уровня", 1, 2, 3 квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" таблицы 1 и пунктам 6, 7 таблицы 2 настоящего Положения.

4.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности, в том числе большой объем работ, результативность, систематическое выполнение важных, срочных, сложных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий, участие в проектной деятельности;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается следующее:

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

- ответственность в работе, уровень исполнительской дисциплины;

- компетентность, инициатива и творческий подход в исполнении работником Учреждения должностных (профессиональных) обязанностей;

- выполнение работником Учреждения важных работ, не определенных трудовым договором;

- участие в проектной деятельности.

4.4.3. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада и устанавливается в локальном нормативном акте Учреждения.

4.4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику при приеме на работу, переводе на другую должность, а также в случае изменения интенсивности и результативности труда, определяемой занимаемой работником должностью.

4.4.5. Приказ руководителя Учреждения о установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы оформляется и объявляется работнику под подпись.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения, выполняющим работу по должностям профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые профессии рабочих", указанным в таблице 3, а также по профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, указанным в таблице 4, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальным нормативным актом Учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от оклада и устанавливается в локальном нормативном акте Учреждения.

4.6. Премиальная выплата по итогам работы за месяц.

4.6.1. Премиальная выплата по итогам работы за месяц (далее – ежемесячная премия) осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам работы за месяц.

4.6.2. Ежемесячная премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце согласно табелю учета рабочего времени по основной занимаемой должности.

4.6.3. Ежемесячная премия устанавливается работникам Учреждения в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

4.6.4. Ежемесячная премия снижается за некачественное и несвоевременное выполнение работниками функциональных обязанностей, определенных их должностными инструкциями.

Порядок и условия осуществления ежемесячной премии работникам Учреждения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

4.7. Премиальная выплата по итогам работы за квартал.

4.7.1. Премиальная выплата по итогам работы за квартал (далее также - квартальная премия) выплачивается в размере до 1 месячного фонда оплаты труда работникам Учреждения, находящимся в списочном составе на конец периода, по итогам которого выплачивается данная выплата, а также трудовой договор с которыми расторгнут в соответствующем квартале по следующим основаниям:

- по инициативе работника (по собственному желанию) в связи с выходом на пенсию;

- по соглашению сторон;

- переход на выборную работу (должность);

- по инициативе работодателя по следующим основаниям: ликвидация Учреждения, сокращение численности или штата работников Учреждения;

- истечение срока действия трудового договора (за исключением срочных трудовых договоров, заключенных на период до 3 календарных месяцев);

- прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по следующим основаниям: призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данные обстоятельства признаны чрезвычайными решением Правительства Российской Федерации или органом государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал работникам, трудовой договор с которыми расторгнут по иным причинам и основаниям, не выплачивается.

Размер месячного фонда оплаты труда для выплаты квартальной премии определяется исходя из месячного фонда оплаты труда, включающего:

- размер фактически установленных на дату события оклада (должностного оклада), выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, ежемесячной премии, выплаты за качество выполняемой работы;

- районный коэффициент к заработной плате и процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- доплату до уровня минимального размера оплаты труда.

При наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения размер квартальной премии предельным размером не ограничивается.

4.7.2. Приказ руководителя Учреждения о размере квартальной премии издается в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом; по результатам работы за IV квартал – до 31 декабря текущего финансового года.

4.7.3. Премиальная выплата по итогам работы за квартал выплачивается работникам за:

- своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, определенных должностными инструкциями каждого работника;

- выполнение квартальных планов работы;

- выполнение плана размещения муниципального заказа;

- соблюдение сроков подготовки документов, необходимых для оформления объектов капитального строительства в муниципальную собственность;

- соблюдение сроков подготовки документов, необходимых для оформления правоустанавливающих документов на земельные участки под объектами капитального строительства;

- соблюдение графика документооборота, установленного в Учреждении;

- соблюдение трудовой дисциплины;

- внедрение новых форм и методов работы.

4.7.4. Для расчета квартальной премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

4.8. Премиальная выплата по итогам работы за год.

4.8.1. Премиальная выплата по итогам работы за год (далее - премия за год) выплачивается работникам Учреждения в размере до 1 месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (ставке) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за год.

4.8.2. Размер месячного фонда оплаты труда для выплаты премии за год определяется исходя из месячного фонда оплаты труда, включающего:

- размер фактически установленных на дату события оклада (должностного оклада), выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, ежемесячной премии, за качество выполняемой работы;

- районный коэффициент к заработной плате и процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- доплату до уровня минимального размера оплаты труда.

4.8.3. При наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения размер премии за год не ограничивается.

4.8.4. Выплата премии за год производится до 31 декабря текущего финансового года.

4.8.5. Размер премии за год может быть увеличен отдельным работникам, но не более чем на 100 процентов от месячного фонда оплаты труда соответствующего работника.

Условия выплаты, конкретный перечень показателей и критериев, учитываемых при принятии решения об увеличении размера премии за год, утверждается локальным нормативным актом Учреждения с учетом специфики трудовой деятельности отдельных категорий работников

4.8.6. Премия за год выплачивается работникам Учреждения за фактически отработанное время в календарном году.

4.8.7. Премия за год выплачивается также работникам Учреждения, проработавшим неполный календарный год по следующим основаниям:

- поступление на работу в Учреждение в текущем календарном году;

- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- истечение срока трудового договора;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ликвидация Учреждения, сокращение численности или штата работников).

4.8.8. В отработанное время в календарном году для расчета размера премии за год включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

4.9. Квартальная премия, премия за год выплачиваются работникам Учреждения с учетом критериев оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности, установленных локальным актом Учреждения.

4.10. Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год (далее - премиальная выплата) в отчетном периоде работнику Учреждения может быть снижен либо работник Учреждения может быть лишен премиальной выплаты полностью.

4.10.1. Показатели, условия и размеры снижения премиальной выплаты устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с целью повышения эффективности работы каждого работника, структурных подразделений Учреждения, повышения ответственности работников в своевременном и качественном выполнении ими своих трудовых обязанностей, способствующих реализации целей и задач деятельности Учреждения.

4.11. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных заданий.

4.11.1 Работникам Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения может быть выплачена единовременная премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных заданий.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных заданий может быть выплачена как отдельному работнику, так и группе работников, причастных к осуществлению задания.

4.11.2. Решение о выплате премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий оформляется соответствующим приказом руководителя Учреждения.

4.11.3. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается работнику в размере до одного месячного фонда оплаты труда и не более двух раз в год. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных заданий производится за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения.

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В целях повышения эффективности, устойчивости работы Учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, устанавливаются иные выплаты:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременная выплата на оздоровление.

Иные выплаты осуществляются на основании письменного заявления работника Учреждения и приказа руководителя Учреждения о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.1.1. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работникам Учреждения один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается единовременная выплата в размере 2 месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (ставке).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Право на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для вновь принятых работников возникает по истечении шести месяцев работы в Учреждении.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в муниципальном предприятии или учреждении города Нижневартовска, органе местного самоуправления города Нижневартовска.

Использование права на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска подтверждается справкой с прежнего места работы.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работнику Учреждения при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер месячного фонда оплаты труда для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из месячного фонда оплаты труда, включающего:

- размер фактически установленных на дату события оклада (должностного оклада), выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, ежемесячной премии, выплаты за качество выполняемой работы;

- районный коэффициент к заработной плате и процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- доплату до уровня минимального размера оплаты труда.

5.1.2. Единовременная выплата на оздоровление.

Единовременная выплата на оздоровление производится работникам Учреждения в размере 30 тысяч рублей один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Право на получение единовременной выплаты на оздоровление для вновь принятых работников возникает по истечении шести месяцев работы в Учреждении.

Единовременная выплата на оздоровление не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в муниципальном предприятии или учреждении города Нижневартовска, органе местного самоуправления города Нижневартовска. Использование права на получение единовременной выплаты подтверждается справкой с прежнего места работы.

Единовременная выплата на оздоровление выплачивается по основному месту работы и основной занимаемой должности.

5.2. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже величины минимальной заработной платы, установленной федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - минимальная заработная плата), локальными нормативными актами Учреждения предусмотрена доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [пунктом 8.2 раздела VIII](#P515) настоящего Положения.

5.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда лиц, замещающих должности муниципальной службы, и лиц, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности администрации города Нижневартовска.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется в соответствии с требованиями, установленными подпунктами 3.6.9 - 3.6.11 пункта 3.6 требований к системам оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений города Нижневартовска, утвержденных постановлением администрации города от 30.04.2020 №400.

VI. Выплаты социального характера

6.1. В целях обеспечения социальной защищенности работников Учреждения устанавливаются выплаты социального характера:

- единовременная выплата к юбилейным датам;

- единовременная выплата в связи с выходом на пенсию;

- единовременная выплата работнику в связи со смертью членов его семьи и в случае смерти работника одному из членов его семьи.

Выплаты социального характера осуществляются по основному месту работы на основании письменного заявления работника Учреждения (а в случае смерти работника - заявления одного из членов его семьи) и приказа руководителя Учреждения.

6.1.1. Единовременная выплата к юбилейным датам производится работникам Учреждения в связи с достижением возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (ставке).

6.1.2. Единовременная выплата в связи с выходом на пенсию в размере 1 месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (ставке) производится работникам Учреждения, уволившимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста впервые, проработавшим не менее 10 лет в Учреждении.

6.1.3. Единовременная выплата работнику Учреждения в связи со смертью членов его семьи (супруг (супруга), родители, дети), а также в случае смерти работника Учреждения одному из членов его семьи производится в размере 50 тысяч рублей.

6.2. Размер месячного фонда оплаты труда для выплат, предусмотренных [подпунктами 6.1.1](#P375) и [6.1.2 пункта 6.1 раздела VI](#P376) настоящего Положения, определяется исходя из месячного фонда оплаты труда, включающего:

- размер фактически установленных на дату события оклада (должностного оклада), выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, ежемесячной премии, выплаты за качество выполняемой работы;

- районный коэффициент к заработной плате и процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- доплату до уровня минимального размера оплаты труда.

6.3. Выплаты социального характера производятся за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на иные выплаты работникам Учреждения, за исключением фонда оплаты труда.

VII. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения,

главного инженера, заместителей руководителя Учреждения

и главного бухгалтера

7.1. Должность главного инженера приравнивается к должности заместителя руководителя Учреждения.

7.2. Фонд оплаты труда руководителя Учреждения, главного инженера, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера состоит из:

- окладов (должностных окладов);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

7.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, главного инженера, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, главного инженера, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера) определяется муниципальным правовым актом.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, главного инженера, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, установленном муниципальным правовым актом.

7.4. Размеры окладов (должностных окладов) и выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя Учреждения, главного инженера, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

Размеры окладов (должностных окладов) и выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя Учреждения, главного инженера, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Наименование должности | Размер оклада(должностногооклада)(руб.) | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (в % к окладу) |
| 1. | Директор | 30 210 | до 170 |
| 2. | Главный инженер | 24 110 | до 120 |
| 3. | Заместитель руководителя | 24 110 | до 120 |
| 4. | Главный бухгалтер | 24 110 | до 120 |

7.5. Компенсационные выплаты руководителю Учреждения, главному инженеру, заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [разделом III](#P213) настоящего Положения.

7.6. Иные выплаты и выплаты социального характера руководителю Учреждения, главному инженеру, заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру производятся в соответствии с [разделами V](#P334) и [VI](#P368) настоящего Положения.

7.7. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения и их размер устанавливаются и изменяются по согласованию с заместителем главы города, курирующим деятельность Учреждения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения, личного вклада руководителя Учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

7.8. Стимулирующие выплаты (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, ежемесячная премия, квартальная премия, годовая премия) руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

7.9. Ежемесячная премия руководителю Учреждения выплачивается при условии качественного и своевременного выполнения им обязанностей, предусмотренных трудовым договором, и осуществления задач и функций, определенных Уставом Учреждения.

7.9.1. Ежемесячная премия снижается по следующим основаниям:

- при нарушении сроков представления установленной отчетности, а также при представлении недостоверных данных в отчетных документах – до 10%;

- при нарушении финансовой дисциплины в Учреждении, в том числе нарушении учета материальных ценностей, наличии просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджет и внебюджетные фонды, нарушении установленного срока выплат денежных средств, причитающихся работникам Учреждения, неисполнении имеющихся у Учреждения договорных обязательств по расчетам и при других нарушениях финансового характера – до 30%;

- при невыполнении обязанностей по эффективному и целевому использованию муниципального имущества, закрепленного за Учреждением, а также при непринятии мер по обеспечению сохранности имущества, повлекших его утрату – до 30%;

- при нарушении правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности – до 10%.

7.10. Премиальная выплата по итогам работы за квартал выплачивается руководителю Учреждения при условии качественного и своевременного выполнения руководителем Учреждения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, и осуществления задач и функций, определенных Уставом Учреждения.

7.10.1. Премиальная выплата по итогам работы за квартал руководителю Учреждения снижается по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем Учреждения по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором функций и полномочий в отчетном периоде – до 50 процентов;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушения бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность Учреждения, причинения ущерба Учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам мероприятий, проводимых контролирующими органами, - до 50 процентов;

- несоблюдение единых требований к системам оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений города Нижневартовска, утвержденных муниципальным правовым актом, настоящего Положения – до 50 процентов.

7.11. Премия за год выплачивается руководителю Учреждения по результатам выполнения условий и обязанностей, предусмотренных настоящим Положением и трудовым договором.

7.11.1. Размер премии за год снижается руководителю Учреждения за недостижение показателей эффективности и результативности в соответствии с установленными критериями оценки:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель эффективности и результативности | Критерии оценки | Размер снижения (исчисляется от фактически установленного размера премии за год) |
| 1. | Достижение плановых значений целевых показателей муниципальных программ, реализуемых Учреждением в рамках переданных ему полномочий | менее 70 процентов | 30 процентов |
| от 71 до 75 процентов | 20 процентов |
| от 76 до 80 процентов | 10 процентов |
| 2. | Использование объема бюджетных ассигнований на обеспечение деятельности Учреждения | менее 85 процентов | 15 процентов |
| от 86 до 90 процентов | 10 процентов |
| 3. | Отсутствие фактов привлечения руководителя Учреждения, Учреждения как юридического лица к административной ответственности за нарушение при осуществлении руководителем Учреждения трудовой деятельности | факт привлечения руководителя Учреждения, Учреждения как юридического лица к административной ответственности | 10 процентов за каждое административное нарушение |
| 4. | Отсутствие нарушений норм и правил по охране труда, пожарной безопасности, приведших деятельность Учреждения к негативным последствиям | факт нарушений норм и правил по охране труда, пожарной безопасности | 10 процентов за каждое нарушение |
| 5. | Отсутствие неустраненных нарушений при осуществлении трудовой деятельности руководителя Учреждения, выявленных по результатам проверок контрольными органами | факт неустраненных нарушений, выявленных по результатам проверок контрольными органами | 10 процентов за каждое неустраненное нарушение |

Премия за год не выплачивается руководителю Учреждения при наличии на дату принятия решения о выплате данной премии неснятого дисциплинарного взыскания.

7.12. В случае возникновения оснований, влекущих необходимость снижения размера стимулирующих выплат руководителю Учреждения, заместителем главы города, курирующим деятельность Учреждения, на имя главы города Нижневартовска направляется ходатайство, содержащее основание и предлагаемый размер снижения.

7.13. Руководителю Учреждения за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается единовременная премия в размере не более одного месячного фонда оплаты труда по согласованию с заместителем главы города, курирующим деятельность Учреждения.

Выплата производится за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения.

7.14. Конкретный размер стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами
7.9, 7.10, 7.11, 7.13 раздела VII настоящего Положения, устанавливается руководителю Учреждения за соответствующий период распоряжением администрации города.

7.15. Стимулирующие выплаты (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, ежемесячная премия, квартальная премия, годовая премия, премия за выполнение особо важных и сложных заданий) главному инженеру Учреждения, заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных разделом IV настоящего Положения.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда и иных выплат

8.1. Фонд оплаты труда и иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, формируются на год.

8.2. Фонд оплаты труда и иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, на год определяются с учетом числа календарных месяцев в году, фонда окладов (должностных окладов) на месяц, компенсационных и стимулирующих выплат, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, а также единовременной выплаты на оздоровление.

8.3. При формировании фонда оплаты труда и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, учитываются:

- фонд окладов (должностных окладов) на год (далее – годовой окладный фонд), определенный на основе фонда окладов (должностных окладов) на месяц и числа календарных месяцев в году.

Фонд окладов (должностных окладов) на месяц определяется как сумма произведений окладов (должностных окладов), установленных для каждой должности пунктами 2.2 - 2.5 раздела II, пунктом 7.4 раздела VII настоящего Положения, и количества штатных единиц по каждой должности в соответствии с утвержденным штатным расписанием Учреждения.

- компенсационные выплаты в размере 2,87 годового окладного фонда;

- стимулирующие выплаты в размере 3,57 годового окладного фонда;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 0,88 годового окладного фонда;

- единовременная выплата на оздоровление в объеме, рассчитанном исходя из размера, установленного абзацем 2 [подпункта 5.1.2 пункта 5.1 раздела V](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=190685&dst=100246&field=134&date=10.01.2023) на количество штатных единиц, утвержденных штатным расписанием Учреждения.

8.4. Руководитель Учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Учреждения и обеспечивает соблюдение единых требований к системам оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений города Нижневартовска, утвержденных муниципальным правовым актом.

IX. Заключительные положения

Трудовой договор с руководителем Учреждения может быть прекращен в случае несоблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы главного инженера Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения.