

Согласованно с трудовым коллективом
Протокол заседания № 3 от 05.09.2015 г.
УТВЕРЖДАЮ ДИРЕКТОР
Государственного бюджетного учреждения
Республики Крым «Редакция газеты
«Крымская газета»



М.Ю. Волконская

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Редакция газеты» Крымская газета»

(Новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Редакция газеты» Крымская газета» (далее по тексту - Учреждение), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Крым от 28.11.2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановлением Совета министров Республики Крым от 11.02.2015 года № 42 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений печатных средств массовой информации Республики Крым и локальными актами Учреждения.

1.2. Система оплаты труда Учреждения устанавливается на основании трудовых договоров, соглашений, локальных нормативных актов, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативно-правовыми актами Республики Крым, принятыми на основе Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановлением Совета министров Республики Крым от 11 февраля 2015 года № 42 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений печатных средств массовой информации Республики Крым», настоящим Положением, и с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат, стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения трудового коллектива в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- условия оплаты труда руководителя (директора Учреждения), заместителей и главного бухгалтера Учреждения;
- порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Редакция газеты» Крымская газета;
- размеры минимальных должностных окладов (тарифных ставок) по профессиональным квалификационным группам (ст. 143, 144 ТК РФ);
- размеры доплат и надбавок компенсационного характера (ст. 129 ТК РФ);
- размеры доплат и надбавок стимулирующего характера (ст. 129 ТК РФ);
- соблюдение предоставления других гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права (ст. 130 ТК РФ).

1.4. Удержания из заработной платы должно проводиться только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 137, 138 ТК РФ)

1.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения работника (ст.140 ТК РФ).

1.6. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях не полного рабочего времени или не полной рабочей недели, проводится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от объема выполненной работы. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой должности.

1.8. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением,

включая размер должностного оклада работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера, но не ниже минимального размера оплаты труда на соответствующий год, установленного правовыми актами РФ

1.9. Штатное расписание учреждения утверждается директором Учреждения по согласованию с исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения.

1.10. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.11. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника Учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.12. Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время, исходя из установленного должностного оклада, доплат и надбавок, предусмотренных настоящим Положением.

В целях реализации гарантии, установленной ст.133 - ст.133.1 Трудового кодекса РФ, на основании 57 Трудового кодекса Российской Федерации работнику устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

1.13. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.14. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.15. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

1.16. Выплата заработной платы в Учреждении производится в рублях на расчетный счет работника в банке. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 15 числа расчетного месяца за первую половину, за вторую половину

месяца – последним числом расчетного месяца: 31 числа за январь, март, май, июль, август, октябрь, декабрь; 30 числа за апрель, июнь, сентябрь, ноябрь; 28 числа за февраль, если год високосный - 29 числа.

1.17. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по категориям рабочие.

2.1. В Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Редакция газеты» Крымская газета» применяется бестарифная система оплаты труда.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации»

профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня" - оператор компьютерного набора	10342 рублей
профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня" - корректор, технический редактор; - референт, заведующий секретариатом; - заведующий бюро проверки; редактор бюро проверки; фоторедактор	10467 рублей 10589 рублей 10713 рублей

профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня" - выпускающий (редактор по выпуску); корреспондент; фотокорреспондент; - дизайнер; редактор; старший корреспондент; старший фотокорреспондент; художественный редактор; редактор специальных выпусков. - заведующий отделом по основным направлениям деятельности; обозреватель; редактор II категории; редактор-консультант; системный администратор; собственный корреспондент; специальный корреспондент - шеф-редактор; политический обозреватель; редактор первой категории.	10838 рублей 10962 рублей 11085 рублей 11210 рублей
профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня" - редактор отдела; - ответственный секретарь; - главный редактор	12614 рублей 14037 рублей 15440 рублей

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих»

профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" - Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; дежурный бюро пропусков; инспектор по учету; кассир; кодификатор; копировщик; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; табельщик	11846 рублей
профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" 1-й квалификационный уровень - Администратор; инспектор по кадрам; секретарь	12068 рублей

незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по труду; техник-программист 2-й квалификационный уровень - Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория 3-й квалификационный уровень - Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория 4-й квалификационный уровень - Механик; должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» 5-й квалификационный уровень - Начальник гаража; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	12192 рублей 12289 рублей 12416 рублей 12527 рублей
профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" 1-й квалификационный уровень - Аналитик; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по защите информации; инженер по организации и нормированию труда; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); Инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист; экономист	12765 рублей

по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт 2-й квалификационный уровень Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория 3-й квалификационный уровень Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория 4-й квалификационный уровень Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" 5-й квалификационный уровень - Заместитель главного бухгалтера	12558 рублей 14269 рублей 15381 рублей 16646 рублей
профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" 1-й квалификационный уровень - Начальники отделов 2-й квалификационный уровень - Главный (аналитик; специалист по защите информации, энергетик) 3-й квалификационный уровень - Начальник управления, директор (начальник, заведующий) филиала, другого структурного подразделения	17759 рублей 18868 рублей 20136 рублей
Работников занятых в сфере закупок - Специалист по закупкам	16646 рублей
Руководитель контрактной службы	20136 рублей

Работники, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы, предусмотренные профессиональными стандартами - Делопроизводитель - Секретарь руководителя - Помощник руководителя	11846 рублей 12068 рублей 15378 рублей
---	--

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

3.1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8703 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9737 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9906 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10087 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10269 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10467 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10771 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	10814 рублей

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором, заключенным с учредителем Учреждения.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада директора. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются локальными актами учреждения, трудовым договором.

4.2. С учетом условий труда директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера, указанные в главе 5 настоящего Положения.

4.3. Размеры выплат стимулирующего характера директору Учреждения согласовываются с исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются директору Учреждения в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности работы Учреждения и результативности деятельности самого директора, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

Целевые показатели эффективности работы Учреждения, критерии оценки результативности деятельности Учреждения устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя

4.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством внутренней политики, информации и связи Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности от 1 до 4.

4.7. Директору Учреждения, при наличии экономии, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, осуществляются выплаты социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), по согласованию с исполнительным органом государственной власти Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя. Порядок и условия их выплаты устанавливаются настоящим Положением и Положением о выплате материальной помощи.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников учреждений без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

5.2. Перечень компенсационных выплат, размер и условия начисления устанавливаются настоящим положением, а также трудовым договором.

5.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ

Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохраняется ранее установленное повышение до окончания периода. При этом директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4 Для выполнения работ, связанных с временным расширением зоны обслуживания или увеличения объема работ оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.5. Размер и условия доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. 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.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы осуществляется путем деления оклада

(должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

При совмещении ночной и сверхурочной работы начисляются две доплаты отдельно: одну за ночные часы и вторую - за переработку сверх нормы (ст. 152 и ст. 154 ТК РФ).

5.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются трудовым договором.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

5.10. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

5.11 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров частей заработной платы по основной должности, а также

по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты и надбавки:

6.1. К выплатам за качество выполнения работ относятся:

- 1 Надбавка за наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности, почетное звание,
- 2 Надбавка за разъездной характер работы;
- 3 Надбавка за классность;
- 4 Премия за образцовое выполнение государственного задания.;

Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности, почетного звания;

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, почетным званием. Соответствие ученой степени, почетного звания профилю деятельности работника по занимаемой должности определяется руководителем учреждения.

Работникам устанавливается надбавка за ученую степень и почетное звание в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

за ученую степень доктора наук в размере 25%;

за ученую степень кандидата наук в размере 15%;

за звание «заслуженный» работникам устанавливаются надбавки за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины, СССР, союзных республик СССР, Республики Крым в размере 20%.

При наличии у работника двух ученых степеней надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Стимулирующая надбавка за разъездной характер работы устанавливается следующим профессиям (должностям):

- Корреспондент;
- Старший корреспондент;
- Выпускающий (редактор по выпуску);
- Редактор специальных выпусков;

- Политический обозреватель;
- Старший фотокорреспондент;
- Фотокорреспондент;
- Специалист по маркетингу;
- Агент рекламный;
- Водитель автомобиля.

Стимулирующая надбавка за классность;

Водителям автотранспортных средств устанавливается ежемесячная надбавка за классность к должностному окладу в следующих размерах:

водителям II класса - 10%,

водителям I класса - 25%.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

Премия за образцовое выполнение государственного задания.

Размер премии может устанавливаться директором Учреждения с учетом мнения представительного органа при наличии экономии фонда оплаты труда и выполнения государственного задания.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании;
- со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется среднемесячная заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.2 Надбавка за выслугу лет;

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от стажа работы по направлению деятельности, предусмотренной должностной инструкцией работника, в следующих размерах:

Стаж работы

свыше 3 лет 10 %

свыше 10 лет 20 %

свыше 20 лет 30 %

Порядок и условия выплаты надбавки за выслугу лет устанавливается исполнительным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время по основному месту работы и по совместительству.

Установление надбавки за выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.3 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, профессиональное мастерство.

6.3.1 Надбавка за интенсивность труда.

Размер надбавки за интенсивность устанавливается приказом директора Учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации государственного задания;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

6.3.2 Премия за высокие результаты работы;

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются директором Учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения. При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, создание экспериментальных площадок;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям).

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

6. 3.3 Премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются директором Учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения.

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

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

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.4 Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг.

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждений устанавливаются в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При увольнении работника, кроме случаев нарушения трудового законодательства, до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени в отчетном периоде.

7. Другие вопросы оплаты труда

В целях укрепления заинтересованности работников в росте производительности труда и повышении уровня его нормирования, качества выполняемых работ, руководители учреждений по условиям, предусмотренным коллективным договором, могут вводить сдельную оплату труда.

Сдельная оплата труда вводится в пределах фонда оплаты труда работников, для которых она применяется. Сдельные расценки устанавливаются, исходя из должностного оклада по соответствующей должности (профессии) и квалификации, а тем, кто работает по межотраслевым единым нормам выработки или прогрессивным нормам трудовых затрат - с повышением указанного оклада на 10 процентов.

8. Выплаты социального характера

8.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь, за исключением материальной помощи на оздоровление.

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году конкретному сотруднику, максимальными размерами не ограничивается.

8.2. Решение об оказании материальной помощи и ее размере оформляется приказом учреждения.

8.3. Порядок и условие осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.