администрация вилючинского городского округа

закрытого административно-территориального образования

города Вилючинска Камчатского края

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

14.12.2020 № 1117

г. Вилючинск

|  |  |
| --- | --- |
| Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения«Благоустройство Вилючинска», финансируемого из местного бюджета  |  |

 В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях совершенствования систем оплаты труда работников бюджетной сферы, повышения эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений Вилючинского городского округа

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Благоустройство Вилючинска», финансируемого из местного бюджета (далее - Примерное положение) согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Признать утратившими силу постановления администрации Вилючинского городского округа:

 - от 05.01.2015 № 44 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Благоустройство Вилючинска», финансируемого из местного бюджета»;

- от 08.05.2018 № 459 «О внесении изменений в постановление администрации Вилючинского городского округа от 25.01.2015 № 44 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Благоустройство Вилючинска», финансируемого из местного бюджета»;

- от 02.04.2019 № 320 «О внесении изменений в постановление администрации Вилючинского городского округа от 08.05.2018 № 459 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Благоустройство Вилючинска», финансируемого из местного бюджета».

 3. Директору муниципального казенного учреждения «Ресурсно-информационный центр» Вилючинского городского округа О.Ю. Трофимовой опубликовать настоящее постановление в «Вилючинской газете». Официальных известиях администрации Вилючинского городского округа ЗАТО г. Вилючинска Камчатского края» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления Вилючинского городского округа в информационно–телекоммуникационной сети «Интернет».

 4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правовые отношения, возникшие с 01.10.2020.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника отдела по управлению городским хозяйством администрации Вилючинского городского округа Е.В. Григоренко.

**Врип Главы администрации**

**городского округа Г.Н. Смирнова**

Приложение

к постановлению администрации

Вилючинского городского округа

 от 14.12.2020 № 1117

**Примерное положение**

**о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Благоустройство Вилючинска»,**

**финансируемого из местного бюджета**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Благоустройство Вилючинска» (далее - учреждение), финансируемого из местного бюджета, разработано в соответствии с постановлением администрации Вилючинского городского округа от 10.09.2008 № 1246 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета» и включает в себя:

- размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) (далее - основной оклад) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- перечень выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к основным окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Примерным положением, за счет средств местного бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения.

1.2. Утверждение системы оплаты труда работников учреждения осуществляется по согласованию с соответствующей профсоюзной организацией и (или) с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.4. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, но выплачивается в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению бюджетной сметой, утвержденной начальником отдела по управлению городским хозяйством администрации Вилючинского городского округа, выполняющим функции и полномочия учредителя на соответствующий финансовый год (далее - в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению).

**II. Профессиональные квалификационные группы должностей работников учреждения, финансируемого из местного бюджета, и размеры окладов (должностных окладов), ставок**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** |
| Наименование должности | Требования к квалификации | Размеры основных окладов, руб. |
| **1 квалификационный уровень** |
| Секретарь руководителя | Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет | 4210 |
| Техник | Среднее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы  | 4210 |
| **2 квалификационный уровень** |
| Заведующий хозяйством | Среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет | 4210  |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» |
| нет |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория |
| Техник | Среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 2 лет | 4673 |
| **3 квалификационный уровень** |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория |
| Техник | Среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет | 5164 |
| **4 квалификационный уровень** |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» |
| нет |
| **5 квалификационный уровень** |
| нет |

 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Требования к квалификации | Размеры основных окладов, руб. |
| **1 квалификационный уровень** |
| Специалист по кадрам | Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы | 5687 |
| Юрисконсульт | Высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием не менее 5 лет | 5164 |
| Электроник | Высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет | 5687 |
| Высшее профессиональное (техническое) образование и опыт работы по специальности, приобретенный в период обучения, или стаж работы на инженерно-технических должностях без квалификационной категории | 6208 |
| Специалист по закупкам | Среднее специальное образование, дополнительное профессиональное образование по программе повышения квалификации (профессиональной переподготовки) в сфере закупок без предъявления требований к стажу работы | 5164 |
| Инженер | Высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет | 5164 |
| **2 квалификационный уровень** |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: |
| Юрисконсульт | Высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта или других должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет | 6208 |
| Электроник | Высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера-электроника или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет | 6798 |
| Специалист по закупкам | Высшее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование по программе повышения квалификации (профессиональной переподготовки) в сфере закупок и стаж работы в сфере закупок не менее 3 лет | 6208 |
| Инженер | Высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет | 6208 |
| **3 квалификационный уровень** |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: |
| Юрисконсульт | Высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет | 6798 |
| Электроник | Высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера-электроника II категории не менее 3 лет | 8176 |
| Специалист по закупкам | Высшее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование по программе повышения квалификации (профессиональной переподготовки) в сфере закупок и стаж работы в сфере закупок не менее 4 лет | 6798 |
| Инженер | Высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 3 лет | 6798 |
| **4 квалификационный уровень** |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: |
| Юрисконсульт | Высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта I категории не менее 5-6 лет | 8176 |
| Электроник | Высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера-электроника I категории не менее 5-6 лет | 9556 |
| Специалист по закупкам | Высшее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование по программе повышения квалификации (профессиональной переподготовки) в сфере закупок и стаж работы в сфере закупок не менее 5-6 лет | 7488 |
| Инженер | Высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности инженера I категории не менее 5-6 лет | 8176 |
| **5 квалификационный уровень** |
| нет |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Требования к квалификации | Размеры основных окладов, руб. |
| **1 квалификационный уровень** |
| Начальникотдела | Высшее профессиональное (техническое, экономическое, юридическое) образование, стаж работы по специальности не менее 5 лет и на руководящих должностях не менее 5 лет | 8865 |

**III. Размеры основных окладов (основных должностных окладов,**

**основных ставок заработной платы) работников учреждения, на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих к ПКГ**

**по профессиям рабочих первого и второго уровней**

**Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий**

**рабочих первого уровня**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Требования к квалификации | Размеры основных окладов, руб. |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих: |
| **1 квалификационный уровень** |
| Уборщик служебных помещений | Без предъявления требований к уровню образования и стажу работы  | 3568 |
| **Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих второго уровня** |
| Наименование должности | Требования к квалификации | Размеры основных окладов, руб. |
| **1 квалификационный уровень** |
| Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: |
| Водитель автомобиля  | Специальная подготовка по установленной программе профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий и стаж работы в должности водителя автомобиля не менее 2 лет | 4210 |
| Специальная подготовка по установленной программе профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий и стаж работы в должности водителя автомобиля не менее 3 лет | 4673 |

**IV. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения**

* 1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
	2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.
	3. Предельное соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 8.
	4. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.
	5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом 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».
	6. Размер основного оклада руководителя, заместителя руководителя увеличивается (индексируется) в соответствии с решением Думы Вилючинского городского округа о местном бюджете на соответствующий финансовый год в сроки и размерах, предусмотренных для работников муниципальных учреждений.
	7. Предельное соотношение средней заработной платы заместителя руководителя учреждения и работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 8.
	8. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, предусмотренные главой V настоящего положения, в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.
	9. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, в соответствии с решением начальника отдела по управлению городским хозяйством администрации Вилючинского городского округа.
	10. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой V настоящего положения и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VI настоящего положения, за исключением премирования, которое устанавливается руководителю учреждения главой VII настоящего положения, в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.
	11. Заместителю руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой V настоящего положения и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VI настоящего положения, в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.
	12. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
	13. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности его работы.
	14. Условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии c локальными актами учреждений.
	15. В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением начальника отдела по управлению городским хозяйством администрации Вилючинского городского округа.

**V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

 5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасности условий и охраны труда.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых из местного бюджета. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.3 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.4 Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными, и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Рекомендуемый минимальный размер выплаты - 4 % от основного оклада.

При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

5.6 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

 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 работником за каждый час работы в ночное время. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

 Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 % части основного оклада за час работы работника.

 Расчет части основного оклада за час работы определяется путем деления основного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

 Размер доплаты составляет:

 - не менее одинарной дневной ставки сверх основного 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 основного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

 - не менее одинарной части основного оклада сверх основного 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 основного оклада сверх основного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

 5.10 В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

 - районный коэффициент;

 - процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Условия исчисления стажа для указанной процентной надбавки определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Камчатского края и муниципальными правовыми актами Вилючинского городского округа.

 5.11. Работнику учреждения, допущенному к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с законодательством Российской Федерации выплачивается ежемесячная процентная надбавка к основному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. Размер надбавки зависит от степени секретности сведений, объема сведений к которым работник имеет допуск, а также продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений, на неё начисляется районный коэффициент и надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

**VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

 6.1. Выплаты стимулирующего характера, их порядок и размер выплат, критерии оценки деятельности работников учреждения, позволяющие оценить результативность и качество их работы, утверждаются коллективными договорами, локальными нормативными актами на основании настоящего Примерного положения в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.2. В целях формирования мотивации к повышению качества и результативности труда работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты:

 - персональный повышающий коэффициент к основному окладу;

 - повышающий коэффициент к основному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

6.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к основному окладу принимается руководителем учреждения.

 Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к основному окладу определяется путем умножения размера основного оклада работника учреждения на персональный повышающий коэффициент.

 Персональный повышающий коэффициент к основным окладам устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

 6.4. Персональный повышающий коэффициент к основному окладу может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивности и высоких результатов работы, качества выполняемых работ и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника.

 Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к основному окладу - до 3,0.

 Применение персонального повышающего коэффициента к основному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

 6.5. Повышающий коэффициент к основному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к основному окладу за выслугу лет:

 - при выслуге от 3 лет - 0,2;

 - при выслуге свыше 5 лет - 0,3.

 Применение повышающего коэффициента к основному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

 6.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

 - премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

 - выплата за качество выполняемых работ;

 - выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

 Порядок, условия и период, за который производятся выплаты стимулирующего характера, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения, утвержденного локальным нормативным актом по учреждению.

 Поощрение осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

 6.7. При поощрении учитываются:

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

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

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

 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

 6.8. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к основному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

 6.9. Выплата за качество выполняемых работ производится работникам единовременно в размере 0,5 основного оклада в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению:

 - при объявлении благодарности губернатора Камчатского края, благодарности органа местного самоуправления Вилючинского городского округа;

 - при награждении Почетной грамотой Правительства Камчатского края, Почетной грамотой Законодательного Собрания Камчатского края, Почетной грамотой органа местного самоуправления Вилючинского городского округа.

 6.10. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы. При данном поощрении учитывается:

 - интенсивность и напряженность работы;

 - достижение показателей деятельности учреждения;

 - особый режим работы (связанный с обеспечением жизнедеятельности городского округа) и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

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

 - непосредственное участие в реализации национальных проектах, федеральных, региональных и муниципальных программ;

 - обеспечение эффективности проводимых мероприятий.

 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к основному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

**VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения**

7.1. В целях заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения должностных обязанностей и поощрения его за выполняемую надлежащим образом работу ему может быть установлена:

 - премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и за год);

 - премия за выполнение особо важных и срочных заданий.

 7.2. Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению работодателя.

 7.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и за год) предусматривается с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам за соответствующий период времени.

 7.4. Премирование осуществляется по итогам работы учреждения, на основании настоящего раздела по результатам подведения итогов деятельности учреждения.

 7.5. Премия может быть установлена как в процентах к основному окладу, так и в абсолютном выражении.

 7.6. Основным показателем деятельности учреждения является качественное, своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

 7.7. Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

 - своевременное, качественное и в полном объеме выполнение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

 - отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения;

 - целевое и эффективное использование бюджетных средств;

 - своевременность выплаты заработной платы, надбавок и иных выплат работникам;

 - соблюдение сроков и порядка предоставления статистической, планово-отчетной и финансовой документации;

 - своевременное выполнение внеплановых (оперативных) заданий и поручений;

 - отсутствие нарушений правил техники безопасности, повлекших за собой причинение вреда здоровью работников;

 - своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для вышестоящих и проверяющих органов;

 - внедрение передовых методов работы и новых форм обслуживания;

 - финансово-экономические показатели;

 - ежемесячное исполнение кассового плана;

 - работа с кадрами (оценка кадрового состава);

- текучесть кадров среди работников (годовой показатель);

 - повышение квалификации сотрудников.

 7.8. Премия руководителю учреждения может быть увеличена в случае, если учреждением обеспечивается:

 - внедрение в практическую деятельность современных информационных технологий;

 - участие в реализации пилотных проектов.

 7.9. Премия может быть снижена или не выплачена полностью (не начисляется) в случае:

 - нарушение финансовой, налоговой дисциплины;

 - нарушение трудовой, исполнительской дисциплины;

 - отрицательной оценки деятельности учреждения учредителем;

 - нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг;

 - нарушение правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

 - наличие факторов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля;

 - выявления в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности, норм и требований СанПиН;

 - низкого качества документов, направляемых в органы государственной власти, местного самоуправления Вилючинского городского округа;

 - наличие обоснованных жалоб;

 - наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение и ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

 - совершение прогула, появление руководителя учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;

 - нанесение руководителем своими действиями или бездействиями прямого материального ущерба учреждению;

 - наличие фактов нецелевого расходования средств местного бюджета.

 7.10. Премия за выполнение особо важных и срочных заданий выплачивается руководителю учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

 7.11. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к основному окладу. Максимальным размером премия не ограничена.

 7.12. Премирование руководителя учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

**VIII. Другие вопросы оплаты труда**

 8.1. Работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

 8.2. Выплаты, предусмотренные в пункте 8.1 раздела VIII, выплачиваются работникам с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера.

 8.3. Работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда в связи с профессиональными праздниками, памятными и юбилейными датами может выплачиваться единовременное поощрение.

 Основанием для начисления единовременного поощрения работников является приказ руководителя учреждения.

**IX. Формирование фонда оплаты труда**

9.1. Формирование фонда оплаты труда по всем должностям работников учреждения производится на основании штатного расписания учреждения. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения, согласовывается с начальником отдела по управлению городским хозяйством администрации Вилючинского городского округа и включает в себя все должности работников данного учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета.

Фонд оплаты труда работников учреждения направляется на следующие выплаты:

- основных окладов;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат.

В первую очередь должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда - основного оклада, компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые обязанности работника, доплат на доведение месячной заработной платы до размера минимальной заработной платы, установленной в Камчатском крае на соответствующий период.

9.2. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными в п. 9.1 настоящей статьи.

Экономия по фонду оплаты труда может направляться на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

9.3. Размер основного оклада работникам учреждения увеличивается (индексируется) в соответствии с решением Думы Вилючинского городского округа о местном бюджете на соответствующий финансовый год в установленные им сроки и размерах.

9.4. Предельная доля расходов оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального казенного учреждения «Благоустройство Вилючинска», финансируемого из местного бюджета, устанавливается в размере не более 40 процентов.

9.5. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу муниципального казенного учреждения «Благоустройство Вилючинска», устанавливается приказом начальника отдела по управлению городским хозяйством администрации Вилючинского городского округа.