**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ АГАН**

**Нижневартовского района**

**Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

**ПРОЕКТ**

|  |  |
| --- | --- |
| от с.п. Аган |  №  |

Об оплате труда и социальной защищенности руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган»

В соответствии со статьями 144,145 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ, частью 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом сельского поселения Аган:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда и социальной защищенности руководителя, специалистов, служащих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган» согласно приложению 1;

1.2. Положение об оплате труда и социальной защищенности рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган» согласно приложению 2.

1.3. Дополнительные гарантии и компенсации руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган», согласно приложению 3.

2. Признать утратившими силу следующие постановления:

от 04.02.2013 г. №04 «Об оплате труда и социальной защищенности руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган»,

от 01.07.2013 г. №44 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Аган от 04.02.2013 г. №04 «Об оплате труда и социальной защищенности руководителей, служащих и рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган»,

от 01.10.2014 г. №59 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Аган от 04.02.2013 г. №04 «Об оплате труда и социальной защищенности руководителей, служащих и рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган»,

от 27.10.2014 г. №66 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Аган от 04.02.2013 г. №04 «Об оплате труда и социальной защищенности руководителей, служащих и рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган»,

от 24.06.2015 г. №43 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Аган от 04.02.2013 г. №04 «Об оплате труда и социальной защищенности руководителей, служащих и рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган»,

от 30.01.2017 г. №15 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Аган от 04.02.2013 г. №04 «Об оплате труда и социальной защищенности руководителей, служащих и рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган»,

от 21.12.2017 г. №149 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Аган от 04.02.2013 г. №04 «Об оплате труда и социальной защищенности руководителей, служащих и рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган»

3. Постановление опубликовать (обнародовать) на официальном сайте администрации сельского поселения Аган ([www.аган-адм.рф](http://www.аган-адм.рф)).

4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и применяется в соответствии с порядком, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Контроль за выполнением постановлением оставляю за собой.

Глава сельского поселения Аган С.А. Калиновский

Приложение 1 к постановлению администрации сельского поселения Аган от №

**Положение**

**об оплате труда и социальной защищенности**

**руководителей, специалистов, служащих**

**муниципального казенного учреждения**

**«Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган»**

**1. Общие положения**

* 1. Действие Положения об оплате труда и социальной защищенности руководителей, специалистов, служащих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган» (далее – Положение) распространяется на руководителей, специалистов, служащих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган» (далее – работников).
	2. Предельный уровень соотношения заработной платы директора, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения не должны превышать кратности по:

директору -5,

главному бухгалтеру – 4.

* 1. Ежегодно, в срок до 10 марта года, следующего за отчетным предоставлять информацию о среднемесячной заработной плате директора и главного бухгалтера в администрацию сельского поселения Аган для размещения на официальном сайте по форме установленной постановлением администрации сельского поселения от 16.02.2018 г. №19 «Об утверждении Порядка размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений сельского поселения Аган в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**2. Оплата труда**

2.1. Оплата труда работников состоит из:

должностного оклада;

ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, особый режим работы;

ежемесячная персональная надбавка;

ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу;

ежемесячной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

премирование по результатам работы за месяц, квартал, год;

единовременной выплаты к отпуску (материальной помощи на профилактику заболеваний);

единовременных выплат, осуществляемых за счет фонда оплаты труда;

иных выплат, предусмотренных федеральными законами и другими нормативными правовыми актами.

1. **Должностные оклады**

3.1. Должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должностей** | **Должностной оклад (руб.)** |
| **Мин.** | **Макс.** |
| Директор | 4882,80 | 5643,04 |
| Главный бухгалтер | 4330,56 | 4995,12 |
| Бухгалтер | 3006,64 | 3563,04 |
| Экономист | 3006,64 | 3563,04 |
| Заведующий хозяйством | 3006,64 | 3563,04 |
| Делопроизводитель | 3006,64 | 3563,04 |

3.2. Размер должностных окладов для работников учреждения устанавливает руководитель учреждения по согласованию с главой сельского поселения.

3.3. Размер должностного оклада руководителя устанавливает глава сельского поселения.

1. **Ежемесячные надбавки**
	1. Надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность, особый режим работы

Надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность, особый режим работы выплачивается в размере до 60 процентов.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения индивидуально каждому работнику.

Надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность, особый режим работы руководителю устанавливается правовым актом администрации сельского поселения.

* 1. Ежемесячная персональная надбавка

Работникам учреждения, учитывая профессиональную подготовленность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка к окладу, которая не может превышать 50% должностного оклада.

Ежемесячная персональная надбавка является стимулирующей выплатой, устанавливается работника в индивидуальном порядке и не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника.

Ежемесячная персональная надбавка устанавливается на определенный период, но не свыше 12 месяцев.

Персональная надбавка устанавливается в текущем году, действует до его завершения, но в случае необходимости подлежит пересмотру в текущем году.

Руководителем ежегодно до 31 декабря текущего года, исходя из объема утвержденных бюджетных ассигнований, рассматривается и принимается решение о выплате персональной надбавки.

Размер персональной надбавки устанавливается приказом индивидуально каждому работнику.

Персональная надбавка подлежит снижению либо досрочной отмене в случае:

- ухудшения показателей работы, снижения качества и результатов труда;

- за грубое нарушение служебных обязанностей;

- за нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;

- отсутствие или недостаточность средств на данные выплаты.

Отмена персональной надбавки до истечения установленного срока оформляется приказом руководителя с указанием оснований.

Выплата персональной надбавки производится при наличии денежных средств на указанные цели.

Ежемесячная персональная надбавка к должностному окладу руководителя устанавливается правовым актом администрации сельского поселения.

* 1. Надбавка за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет к должностному окладу устанавливается в размере:

10 процентов – для работников, имеющих выслугу лет от 1 года до 5 лет;

15 процентов – для работников, имеющих выслугу лет от 5 до 10 лет;

20 процентов – для работников, имеющих выслугу от 10 до 15 лет;

30 процентов – для работников, имеющих выслугу лет от 15 и более лет.

Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом стажа работы, знания и опыт по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.

Решение о включении стажа работы, дающего право на получение надбавки, принимается комиссией, состав которой и порядок установления надбавки утверждаются локальными актами учреждения.

* 1. Районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работникам выплачивается районный коэффициент, равный 1,7 и процентная надбавка за стаж работы в данных районах или местностях в размере до 50 процентов.

**5. Премирование по результатам работы за месяц, квартал, год**

Размер премирования (по результатам работы за квартал, год) при исчислении средней заработной платы (среднего заработка) учитывается для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.1. Порядок и размер премирования по результатам работы за месяц.

Премирование по результатам работы за месяц осуществляется ежемесячно за счет фонда оплаты труда. Максимальный размер премии составляет 145 процентов от установленного должностного оклада с учетом надбавок и доплат к нему.

Премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время для расчета размера премии определяется согласно табелю учета рабочего времени.

Условия текущего премирования:

премирование в максимальном размере осуществляется при выполнении следующих условий:

качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией;

подготовленное в установленный срок квалифицированное оформление отчетных, финансовых и иных документов;

проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов;

соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Порядок снижения размера премии:

по решению руководителя учреждения допускается снижение размера или лишение премии по результатам работы за месяц на основании следующих нарушений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Нарушения | Процент снижения размера ежемесячного премирования (в % от максимального размера премии) |
| 1 | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов. Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | до 100 |
| 2 | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | до 100 |
| 3 | Отсутствие проведения, несвоевременное или некачественное проведение инструктажа по технике безопасности, противопожарной безопасности | до 100 |
| 4 | Нарушение в учете материальных средств, допущение недостач, хищений, порчи имущества | до 100 |
| 5 | Невыполнение поручения руководителя | до 100 |
| 6 | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб или работников | до 50 |
| 7 | Отсутствие на рабочем месте более трех часов в течение дня без уважительной причины | до 100 |
| 8 | Использование рабочего времени в личных целях без согласования с непосредственным руководителем | до 50 |

Решение руководителя учреждения о снижении размера или лишении премии отдельным работникам производится по предъявлению ответственными лицами информации согласно приложению 1 к Положению.

Решение об уменьшении размера (лишении) премии руководителю учреждения принимает глава сельского поселения.

Решение об уменьшении размера (лишении) премии производится в тот расчетный период, в котором было совершено нарушение, и оформляется приказом по учреждению с обязательным указанием причин. О причинах снижения (лишения) премии работник знакомится под роспись.

В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания ежемесячная премия за месяц, в котором он был привлечен к дисциплинарной ответственности, может не выплачиваться.

5.2. Порядок и размер премирования по результатам работы за квартал

По согласованию с главой сельского поселения работникам, руководителю учреждения может быть выплачена премия по результатам работы за квартал.

Премия по результатам работы за квартал выплачивается за счет фонда оплаты труда в течение следующего квартала, по результатам которого проводится премирование. По решению руководителя учреждения премия по итогам работы за IV квартал может быть выплачена в декабре текущего года.

Премия по результатам работы за квартал выплачивается в размере до одного месячного фонда оплаты труда.

Премия выплачивается за фактически отработанное время за квартал. В отработанное время за квартал для расчета размера премии включается время работы по табелю рабочего времени. Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в отработанное время в квартале.

Премия выплачивается также работникам, руководителю учреждения, проработавшим неполный квартал по следующим причинам:

в связи с переводом по их просьбе или с их согласия в орган местного самоуправления автономного округа, в муниципальное учреждение или муниципальное предприятие района или сельского поселения Аган;

вновь заключившим трудовой договор;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника, руководителя учреждения в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение;

переходом на выборную должность;

при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников, расторжении трудового договора по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, прекращением трудового договора в связи со смертью.

Премия не выплачивается работникам, руководителю учреждения, уволенным в течение квартала по собственному желанию и за виновные действия.

Размер премии по результатам работы за квартал может быть уменьшен за нарушения, перечисленные в п. 5.1. Положения.

Премирование производится на основании приказа руководителя.

Решение об уменьшении размера премии руководителю учреждения принимает глава сельского поселения.

5.3 Порядок и размер премирования по результатам работы за год

По согласованию с главой сельского поселения работникам, руководителю учреждения может быть выплачена премия по результатам работы за год.

Премирование производится на основании приказа руководителя по учреждению.

Премия выплачивается за счет фонда оплаты труда не позднее первого квартала, следующего за отчетным годом. Премия по результатам работы за год выплачивается в размере до трех месячных фондов оплаты труда.

В случае полученной экономии фонда оплаты труда, поощрения по результатам работы за год максимальными размерами не ограничиваются.

Месячный фонд оплаты труда исчисляется путем деления на 12 суммы фактически начисленного фонда оплаты труда за год, за который производится выплата премии без учета иных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Премия выплачивается работникам, руководителю учреждения, которые состояли в списочном составе полный календарный год.

Премия выплачивается также работникам, руководителю учреждения, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

в связи с переводом по их просьбе или с их согласия в орган местного самоуправления автономного округа, в муниципальное учреждение или муниципальное предприятие района или сельского поселения Аган;

вновь заключившим трудовой договор;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника, руководителя учреждения, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение;

переходом на выборную должность;

при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников, расторжении трудового договора по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, прекращением трудового договора в связи со смертью;

в связи с истечением срока трудового договора (для руководителя учреждения).

Премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном году. В отработанное время в календарном году для расчета размера премии включается время работы по табелю рабочего времени.

Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в отработанное время в календарном году.

Премия не выплачивается работникам, руководителю учреждения, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Размер премии по результатам работы за год может быть уменьшен за нарушения, перечисленные в пункте 5.1. Положения.

Решение об уменьшении размера премии руководителю учреждения принимает глава сельского поселения.

**6. Единовременная выплата к отпуску**

Единовременная выплата к отпуску (материальная помощь на профилактику заболеваний) выплачивается на профилактику заболеваний в размере до двух месячных фондов оплаты труда один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Единовременная выплата к отпуску работникам учреждения выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

Единовременная выплата к отпуску руководителю учреждения выплачивается на основании правового акта администрации сельского поселения.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Основанием для единовременной выплаты к отпуску является письменное заявление работника учреждения.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работников, руководителя учреждения.

Единовременная выплата не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

**7. Единовременные выплаты, осуществляемые за счет**

**фонда оплаты труда**

На руководителей, специалистов, служащих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган» распространяются виды социальной защищенности и порядок выплат единовременных пособий и компенсаций, утвержденных постановлением главы сельского поселения.

**8. Иные выплаты**

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ.

Доплата устанавливается на основании приказа руководителя, за счет средств, предусмотренных на оплату труда.

**9. Формирование фонда оплаты труда**

9.1. При формировании фонда оплаты труда руководителя и работников сверх суммы средств, направляемых на выплату должностных окладов, предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

1. Ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность, особый режим работы, ежемесячной персональной надбавки – в размере 7,2 должностного оклада;
2. Ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет – в размере 3,6 должностного оклада;
3. Ежемесячной премии – в размере 145 процентов от установленного должностного оклада с учетом надбавок к нему;
4. Премии по результатам работы за квартал, год, в размере 6 месячных фондов оплаты труда, которые определяются из расчета:

суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов и выплат, установленных в подпунктах 9.1.1., 9.1.2., 9.1.3. Положения, из расчета на год, деленных на 12, умноженных на 6.

1. Единовременной выплаты к отпуску, единовременных выплат, осуществляемых за счет фонда оплаты труда – в размере 2 месячных фондов оплаты труда, которые определяются из расчета:

суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов и выплат, установленных в подпунктах 9.1.1-9.1.3 Положения, из расчета на год, деленных на 12 умноженных на 2.

9.2. Фонд оплаты труда формируется с учетом средств на:

выплаты, предусмотренные пунктом 9.1. Положения;

выплату ежемесячной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, указанных в пункте 4.4. раздела 4 Положения;

иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и другими нормативными правовыми актами.

Приложение 1 к Положению об оплате труда и социальной защищенности руководителей, специалистов, служащих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган»

Информация

о невыполнении условий ежемесячного денежного поощрения,

перечисленных в Положении об оплате труда

и социальной защищенности руководителей, специалистов,

служащих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган», за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Руководитель | ФИО специалиста на снижение размера премии | Должность | Процент снижения размера | Причина снижения |
| Должность | ФИО |
| 1 |  |  |  |  |  |  |

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 2 к постановлению

администрации сельского поселения Аган

от №

**Положение**

**об оплате труда и социальной защищенности**

**рабочих муниципального казенного учреждения**

**«Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган»**

**1. Общие положения**

1.1. Действие Положения об оплате труда и социальной защищенности рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган» (далее – Положение) распространяется на рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган» (далее – рабочие).

**2. Оплата труда**

2.1. Оплата труда рабочих состоит из:

должностного оклада;

надбавки за классность (водителям);

надбавки за вредные условия труда;

доплаты за ненормированный рабочий день водителям;

ежемесячной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

премирования по результатам работы за месяц, квартал, год;

премий за выполнение особых поручений;

единовременной выплаты к отпуску (материальной помощи на профилактику заболеваний);

единовременных выплат, осуществляемых за счет фонда оплаты труда;

иных выплат, предусмотренных федеральными законами и другими нормативными правовыми актами.

**3. Должностные оклады**

3.1. Должностные оклады для рабочих устанавливаются руководителем учреждения, в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Должностной оклад (руб.) |
| Мин. | Макс. |
| 1 | Водитель при управлении легковыми автомобилями всех типов | 1451,84 |
| 2 | Уборщик служебных помещений | 1407,12 | 1451,84 |
| 3 | Уборщик территорий | 1407,12 | 1451,84 |

**4. Ежемесячные доплаты и надбавки**

1. Надбавка к должностному окладу за классность устанавливается водителям в следующем размере:

I класс – 25 процентов;

II класс – 10 процентов.

Присвоение классности водителям осуществляется на основании положения о порядке присвоения классности, утвержденного приказом руководителя.

1. Надбавка за вредные условия труда (уборка мест общего пользования) устанавливается в размере до 12 процентов по результатам аттестации рабочего места.
2. Доплата водителям за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 50 процентов к должностному окладу, учитывая индивидуальные особенности работы каждого водителя.
3. За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работникам устанавливается районный коэффициент, равный 1,7, процентная надбавка за стаж работы в данных районах или местностях в размере до 50 процентов.

**5. Премирование по результатам работы за месяц, квартал, год**

5.1 Порядок и размер премирования по результатам работы за месяц:

5.1.1. Премирование по результатам работы за месяц осуществляется ежемесячно за счет фонда оплаты труда. Размер премии от установленного должностного оклада с учетом надбавок и доплат составляет:

у водителей при управлении легковыми автомобилями всех типов – до 375 процентов;

у уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию зданий – до 320 процентов.

5.1.2. Премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце.

5.1.3. Фактически отработанное время для расчета размера премии определяется согласно табелю учета рабочего времени.

5.1.4. Условия текущего премирования:

премирование в максимальном размере осуществляется при выполнении следующих условий:

качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных утвержденными тарифно-квалификационными характеристиками работ по каждой профессии;

качественное и своевременное выполнение распоряжений и поручений руководителей;

проявленная инициатива в выполнении профессиональных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов;

соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной безопасности.

5.1.5. Порядок снижения размера премии:

по решению руководителя учреждения допускается снижение размера или лишение премии по результатам работы на основании следующих нарушений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № **п/п** | **Нарушения** | **Процент снижения за каждый случай нарушения (в процентах от максимального размера премии)** |
| 1. | Отсутствие на работе более трех часов в течение дня без уважительной причины  | 100  |
| 2. | Появление на работе в нетрезвом состоянии, употребление спиртных напитков на рабочем месте  | 100  |
| 3. | Замечание по качеству выполненной работы  | до 20  |
| 4. | Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности  | 100  |
| 5. | Невыполнение производственного задания в срок, установленный руководством  | до 100  |
| 6. | Необоснованный отказ от выполнения задания руководства  | 100  |
| 7. | Использование рабочего времени в личных целях без согласования с непосредственным начальником  | до 50  |
| 8. | Опоздание на работу без уважительной причины  | до 50  |
| 9. | Допущение недостач, хищений, порчи имущества, нанесение материального ущерба  | до 100  |
| 10. | Использование в нерабочее время и передача третьим лицам муниципального имущества  | до 100  |
| 11. | Совершение дорожно-транспортного происшествия по вине работника учреждения, управляющего служебным транспортом  | до 100  |

1. Решение руководителя учреждения о снижении размера или лишении премии отдельным рабочим производится по предъявлению ответственными лицами информации согласно приложению 1 к Положению.
2. Решение об уменьшении размера (лишении) премии производится в тот расчетный период, в котором было совершено нарушение, и оформляется приказом по учреждению с обязательным указанием причин. О причинах снижения (лишения) премии рабочий знакомится под роспись.
3. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания ежемесячное поощрение за месяц, в котором он был привлечен к дисциплинарной ответственности, может не выплачиваться.

 5.2. Премирование по результатам работы за квартал:

5.2.1. Премия по результатам работы за квартал выплачивается по согласованию с главой сельского поселения на основании приказа руководителя по учреждению.

5.2.2. Премия по результатам работы за квартал выплачивается за счет фонда оплаты труда в течение следующего квартала, по результатам которого проводится премирование. По решению руководителя учреждения премия по результатам работы за IV квартал может быть выплачена в декабре текущего года.

1. Премия по результатам работы за квартал выплачивается в размере до одного месячного фонда оплаты труда.

5.2.4. Премия выплачивается за фактически отработанное время за квартал. В отработанное время за квартал для расчета размера премии включается время работы по табелю рабочего времени. Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в отработанное время в квартале.

5.2.5. Премия выплачивается также рабочим, проработавшим неполный квартал по следующим причинам:

в связи с переводом по их просьбе или с их согласия в орган местного самоуправления автономного округа, в муниципальное учреждение или муниципальное предприятие района;

вновь заключившим трудовой договор;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе рабочего в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение;

переходом на выборную должность;

при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников, расторжении трудового договора по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, прекращением трудового договора в связи со смертью.

1. Премия не выплачивается рабочим, уволенным в течение квартала по собственному желанию, за исключением причин, указанных в подпункте 5.2.5. Положения, и за виновные действия.

5.2.7. Размер премии по результатам работы за квартал может быть уменьшен за нарушения, перечисленные в подпункте 5.1.5. Положения.

5.3 По согласованию с главой сельского поселения рабочим учреждения может быть выплачена премия по результатам работы за год.

5.3.1. Премирование производится на основании приказа руководителя по учреждению.

1. Премия выплачивается за счет фонда оплаты труда не позднее первого квартала, следующего за отчетным годом.
2. Премия по результатам работы за год выплачивается за счет фонда оплаты труда в размере до трех месячных фондов оплаты труда. Месячный фонд оплаты труда исчисляется путем деления на 12 суммы фактически начисленного фонда оплаты труда за год, за который производится выплата премии без учета иных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
3. Премия выплачивается рабочим, которые состояли в списочном составе полный календарный год.
4. Премия выплачивается также рабочим, проработавшим неполный календарный год по следующим причинам:

в связи с переводом по их просьбе или с их согласия в орган местного самоуправления автономного округа, в муниципальное учреждение или муниципальное предприятие района или сельского поселения Аган;

вновь заключившим трудовой договор;

в связи с расторжением трудового договора по инициативе рабочего в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение;

переходом на выборную должность;

при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников, расторжении трудового договора по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, прекращением трудового договора в связи со смертью.

1. Премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном году. В отработанное время в календарном году для расчета размера премии включается время работы по табелю рабочего времени. Время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в отработанное время в календарном году.
2. Премия не выплачивается рабочим, уволенным в течение календарного года по собственному желанию, за исключением причин, указанных впункте 5.3.5 Положения, и за виновные действия.
3. Размер премии по результатам работы за год может быть уменьшен за упущения, перечисленные в подпункте 5.1.5. Положения.

5.4. Размер денежного поощрения (по результатам работы за квартал, год) при исчислении средней заработной платы (среднего заработка) учитывается для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**6. Премия за выполнение особых поручений**

6.1. По согласованию с главой сельского поселения рабочим учреждения по приказу руководителя может производиться единовременное премирование за выполнение особых поручений.

6.2. Премия за выполнение особых поручений выплачивается за отдельные задания, имеющие особую сложность и важное значение в обеспечении выполнения задач и реализации функций, возложенных на учреждение.

6.3. При принятии решения о премировании учитываются следующие условия:

личный вклад рабочего в выполнении целей, задач, возложенных на учреждение;

степень сложности выполнения заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;

оперативность и профессионализм рабочего в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений;

соблюдение установленных сроков для выполнения поручений, добросовестное и качественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

6.4. Премия выплачивается за счет фонда оплаты труда рабочим, состоящим в списочном составе на дату издания приказа руководителя, за исключением рабочих, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

6.5. Размер премии может быть снижен за нарушения, перечисленные в подпункте 5.1.5. Положения.

**7. Единовременная выплата к отпуску**

**(материальная помощь на профилактику заболеваний)**

1. Единовременная выплата к отпуску выплачивается на профилактику заболеваний в размере до двух месячных фондов оплаты труда и выплачивается один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.
2. Единовременная выплата к отпуску рабочим учреждения выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.
3. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.
4. Основанием для единовременной выплаты к отпуску является письменное заявление рабочего.
5. Выплата не зависит от итогов оценки труда рабочих.
6. Единовременная выплата к отпуску не выплачивается:

рабочим, принятым на работу по совместительству;

рабочим, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

рабочим, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

**8. Единовременные выплаты, осуществляемые**

**за счет фонда оплаты труда**

8.1 На рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган» распространяются виды социальной защищенности и порядок выплат единовременных пособий и компенсаций, утвержденных постановлением главы сельского поселения.

**9. Иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и другими нормативными правовыми актами**

9.1 При расширении зон обслуживания, увеличении объема работа или исполнении обязанностей временно отсутствующего рабочего без освобождения от работы, определенной трудовым договором, рабочему производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2 Доплата устанавливается на основании приказа руководителя.

9.3 Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего рабочего производится за счет средств, предусмотренных на оплату труда.

**10. Формирование фонда оплаты труда**

10.1 При формировании фонда оплаты труда рабочих сверх суммы средств, направляемых на выплату должностных окладов, предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

10.1.1. Ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу в размере:

за классность (водителям) – от 10 до 25 процентов;

за вредные условия труда – до 12 процентов;

за ненормированный рабочий день водителям – до 50 процентов.

Сумма средств для выплаты доплат и надбавок определяется исходя из их фактических размеров, установленных персонально каждому рабочему.

10.1.2. Ежемесячной премии – в соответствии с пунктом 5.1. Положения.

10.1.3. Единовременных премий за выполнение особых поручений – в размере 0,5 месячных фондов оплаты труда, которые определяются из расчета:

суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов и выплат, установленных в подпунктах 10.1.1., 10.1.2. пункта 10.1 Положения, из расчета на год, деленных на 12 умноженных на 0,5;

10.1.4. Премии по результатам работы за квартал, год в размере 6 месячных фондов оплаты труда:

суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов и выплат, установленных в подпунктах 10.1.1., 10.1.2. Положения, из расчета на год, деленных на 12 умноженных на 6.

10.1.5. Единовременной выплаты к отпуску, единовременных выплат, осуществляемых за счет фонда оплаты труда, – в размере 2 месячных фондов оплаты труда, которые определяются из расчета:

суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов и выплат, установленных в подпунктах 10.1.1.-10.1.2 Положения, из расчета на год, деленных на 12 умноженных на 2.

10.2 Фонд оплаты труда формируется с учетом средств на:

выплаты, предусмотренные пунктом 10.1. Положения;

выплату ежемесячной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, указанных в пункте 4.4. раздела 4 Положения;

иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и другими нормативными правовыми актами.

Приложение 1 к Положению об оплате труда рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган»

Информация

о невыполнении условий ежемесячного денежного поощрения,

перечисленных в Положении об оплате труда

рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления

сельского поселения Аган», за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Руководитель | ФИО рабочегона снижение размера премии | Должность | Процент снижения размера премии | Причина снижения |
| должность | ФИО |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 3 к постановлению

администрации сельского поселения Аган

от №

**Дополнительные гарантии и компенсации**

**руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципального казенного учреждения**

**«Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган»**

1. **Общие положения**

1.1. Положение о дополнительных гарантиях и компенсациях руководителей, специалистов, служащих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган» (далее – Положение), разработано с целью социально защищенности и распространяется на руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган» (далее – работники), заработная плата которых финансируется из бюджета сельского поселения, бюджетов других уровней в рамках осуществления отдельных государственных полномочий, переданных федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

1.2. В Положении под муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления следует понимать правовые акты главы администрации сельского поселения Аган.

1. **Дополнительные гарантии и компенсации руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципального казенного учреждения «Учреждение по обеспечению деятельности органов местного самоуправления сельского поселения Аган»**

2.1. Настоящим Положением работникам устанавливаются следующие выплаты, осуществляемые за счет фонда оплаты труда:

1. Единовременного поощрения в связи с достижением возраста 50, 55, 60 лет работникам в размере месячного фонда оплаты труда.
2. Пособия при уходе на пенсию в соответствии с Федеральным законом "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" в размере месячного фонда оплаты труда при стаже работы в органах местного самоуправления не менее 10 лет. Отдельными муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления размер пособия может быть увеличен до двух месячных фондов оплаты труда за особые заслуги работника перед поселением.
3. Единовременного пособия в связи со вступлением в первый брак в размере 5000 рублей (в случае, если вступающие в брак оба - лица, не отнесенные к должностям муниципальной службы, то выплата производится каждому).
4. Единовременного пособия в случае рождения ребенка у работников в размере 5 000 рублей на каждого ребенка, одному из родителей.
5. Материальной помощи в связи со смертью близких родственников (мужа (жены), отца, матери, детей, родителей супруга (ги)) в размере одного месячного фонда оплаты труда по заявлению работника с приложением соответствующих документов.
6. Возмещения расходов по погребению семье умершего (погибшего) работника, в размере одной второй месячного фонда оплаты труда. Возмещение расходов осуществляется на основании заявления члена семьи умершего (погибшего) работника с приложением соответствующих документов.

2.2. Компенсация работникам стоимости санаторно-курортных путевок санаторно-курортных организаций расположенных в пределах Российской Федерации, в размере не более 40 тысяч рублей.

Компенсация проводится 1 раз в календарный год, при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска в количестве не менее 14 календарных дней, на основании заявления работника с предоставлением отчетных документов.

2.3. Дополнительный отпуск:

за выслугу лет из расчета один календарный день за полный год работы, но не более 10 календарных дней;

за ненормированный рабочий день – 12 календарных дней.

2.4. Сокращенная 36-часовая рабочая неделя для женщин с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе.