



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НЕФТЕЮГАНСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.01.2024

№ 5-нп

г.Нефтеюганск

Об установлении системы оплаты труда в муниципальном автономном учреждении «Центр молодежных инициатив»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации города Нefтеюганска от 03.08.2017 № 126-нп «О порядке осуществления функций и полномочий учредителя муниципальных учреждений города Нefтеюганска», Уставом города Нefтеюганска, администрация города Нefтеюганска постановляет:

1. Утвердить положение об установлении системы оплаты труда в муниципальном автономном учреждении «Центр молодежных инициатив» согласно приложению к постановлению.

2. Директору муниципального автономного учреждения «Центр молодежных инициатив» Тернопольченко А.В. привести действующую систему оплаты труда в соответствие с настоящим положением с 01.01.2024.

3. Опубликовать (обнародовать) постановление в газете «Здравствуйте, нефтеюганцы!».

4. Департаменту по делам администрации города (Филинова Н.В.) разместить постановление на официальном сайте органов местного самоуправления города Нefтеюганска.

5. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы города Гусенкова П.В.

6. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

Глава города Нefтеюганска

Э.Х.Бугай

Приложение
к постановлению
администрации города
от 18.01.2024 № 5-нп

Положение
об установлении системы оплаты труда в муниципальном автономном
учреждении «Центр молодежных инициатив»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда в муниципальном автономном учреждении «Центр молодежных инициатив» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Стандарта деятельности ресурсного центра в сфере развития социально ориентированных некоммерческих организаций, добровольческих (волонтерских) объединений, креативных сообществ, реализации инициативных проектов в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, Постановлением администрации города Нефтеюганска от 03.08.2017 № 126-нп «О порядке осуществления функций и полномочий учредителя муниципальных учреждений города Нефтеюганска», Уставом города Нефтеюганска и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Центр молодежных инициатив» (далее – Учреждение) из субсидии на выполнение муниципального задания и определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия установления компенсационных выплат;
- порядок и условия установления стимулирующих выплат;
- порядок и условия предоставления иных выплат.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливает конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия предоставления иных выплат.

1.3. Оплата труда работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада (должностных окладов руководителей, специалистов, служащих и окладов рабочих) - фиксированного размера оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- компенсационных выплат - выплат, обеспечивающих оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; на

работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иных выплат в соответствии с перечнем компенсационных выплат, установленных законодательством Российской Федерации;

-стимулирующих выплат - выплат, предусмотренных с целью мотивации работников Учреждения на достижение высокого качества труда, а также поощрения за выполненную работу;

-иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

При расчете среднего заработка работника в соответствии с действующим законодательством источник выплаты определяется пропорционально источнику финансирования выплат, используемых для расчета среднего заработка.

1.4.Размер заработной платы работников Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальными нормативными актами Учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется руководителем Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого из доведенных объемов лимитов субсидий из бюджета муниципального образования.

2.Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1.Должностные оклады работников Учреждения, а также директора устанавливаются и утверждаются приказом по Учреждению, штатным расписанием и трудовым договором.

2.2.Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются согласно постановлений Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России», приказов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.02.2020 № 59н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с молодежью», от 21.02.2019 № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер», от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», от

27.04.2023 № 374н «Об утверждении Профессионального стандарта «Специалист по обеспечению антитеррористической защищенности объекта (территории)», от 15.06.2020 № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией», от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», от 21.02.2019 №103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер», от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», от 30.03.2021 № 161н «Об утверждении профессионального стандарта «Экономист предприятия», в следующих размерах:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должности (профессии)	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1. Должности руководителей, специалистов, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам			
1.1		Директор	25 000,00
1.2		Заместитель директора	20 315,00
1.3		Главный бухгалтер	20 315,00
1.4		Начальник отдела молодежных инициатив	16 100,00
1.5		Начальник отдела общественных инициатив	16 100,00
1.6		Начальник отдела занятости и профориентационной работы с молодежью	16 100,00
1.7		Начальник отдела коммуникаций и комплексной профилактики	16 100,00
1.8		Начальник отдела гражданских инициатив - менеджер ресурсного центра по работе с НКО	16 100,00
1.9		Начальник хозяйственного отдела	16 100,00
2. Профессиональный стандарт "Специалист по работе с молодежью"			
2.1	5 квалификационный уровень	Специалист по работе с молодежью	12 600,00
3. Профессиональный стандарт "Бухгалтер"			
3.1	5 квалификационный уровень	Бухгалтер	12 600,00
4. Профессиональный стандарт "Специалист в сфере закупок"			
4.1	5 квалификационный уровень	Специалист по закупкам	12 600,00
5. Профессиональный стандарт "Специалист по безопасности"			
5.1	5 квалификационный уровень	Специалист по безопасности	12 600,00
6. Профессиональный стандарт "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией"			

6.1	5 квалификационный уровень	Делопроизводитель	12 600,00
7. Профессиональный стандарт "Специалист в области охраны труда"			
7.1	6 квалификационный уровень	Специалист в области охраны труда	12 800,00
8. Профессиональный стандарт "Специалист по управлению персоналом"			
8.1	6 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	12 800,00
9. Профессиональный стандарт "Экономист предприятия"			
9.1	6 квалификационный уровень	Экономист	12 800,00
10. Специалисты и служащие профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
10.1	1 квалификационный уровень	Юрисконсульт	12 600,00
11. Рабочие профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
11.1	1 квалификационный уровень	Кладовщик	8 468,00
11.2	1 квалификационный уровень	Сторож	8 468,00
11.3	1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	8 468,00

2.3. Должностной оклад директора, перечень компенсационных выплат, стимулирующих выплат, порядок и условия предоставления иных выплат устанавливаются трудовым договором, заключенным между директором и администрацией города Нефтеюганска на основании настоящего положения.

2.4. Критерии установления окладов заместителей директора и главного бухгалтера определяются с учетом:

- уровня профессиональной подготовки и управленческой компетентности;
- степени самостоятельности при принятии административных решений;
- имеющегося стажа управленческой работы;
- объема закрепленных должностных обязанностей;
- результативности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- оплата сверхурочной работы;
- оплата труда в ночное время.

3.2. 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 с его согласия обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого из доведённых объёмов лимитов субсидии из бюджета муниципального образования.

3.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере должностного оклада (оклада). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск».

Размер районного коэффициента для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается в соответствии со статьей 316 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях устанавливается в соответствии со статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. 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.

3.6. Размер компенсационной выплаты за выполнение работ в ночное время составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время с 22-х часов до 6-ти часов.

3.7. Размер выплат, указанных в настоящем разделе, оформляется служебной запиской, трудовым договором, соглашением на увеличение объема

работ, табелем рабочего времени, приказом директора Учреждения.

3.8. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.9. Компенсационные выплаты выплачиваются за счет средств субсидий на выполнение муниципального задания на текущий финансовый год в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого из доведённых объёмов лимитов субсидий из бюджета муниципального образования.

3.10. Компенсационные выплаты начисляются с учетом постановлений Конституционного суда от 28.06.2018 № 26-п и от 27.06.2023 № 35-п.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты, выплачиваемые за счет средств субсидий на выполнение муниципального задания:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- персональные надбавки;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся разово за отдельные задания, имеющие особую сложность и важное значение в обеспечении выполнения задач и реализации функций, возложенных на Учреждение.

При принятии решения о начислении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие условия:

- личный вклад работника в выполнении целей, задач, возложенных на Учреждение;
- степень сложности выполнения заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;
- оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений;
- работа на имидж Учреждения;
- соблюдение установленных сроков для выполнения поручений.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда, в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда. Размер выплаты устанавливается в размере до 100 % от должностного оклада (оклада). Данная выплата начисляется по приказу директора Учреждения, на основании подтверждающих документов (служебного письма, служебной записки), поступивших директору Учреждения от начальника отдела. На выплату начисляется районный коэффициент и надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Директору Учреждения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основании правового акта администрации города Нефтеюганска.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ начисляются работникам Учреждения по основной занимаемой должности.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, на основании приказа директора Учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно за безупречное выполнение трудовых (должностных) обязанностей, инициативность, в целях повышения эффективности и качества труда, обеспечения материальной заинтересованности каждого работника Учреждения.

Максимальный размер выплат за качество выполняемых работ составляет 20 % от должностного оклада (оклада). На выплаты за качество выполняемых работ начисляется районный коэффициент и надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплаты за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливаются ежемесячно приказом директора Учреждения на основании служебных записок начальников отделов. Служебные записки подаются начальниками отделов не позднее 25 числа месяца, за который производится выплата.

Оценка работы заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальников отделов осуществляется руководителем Учреждения.

Директору Учреждения выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании правового акта администрации города Нефтеюганска, с учетом целевых показателей эффективности работы, утвержденных правовым актом администрации города Нефтеюганска.

Выплаты за качество выполняемых работ в максимальном размере выплачиваются работникам Учреждения, заместителям директора, главному бухгалтеру на основании следующих критериев качества:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией;

- качественное и своевременное выполнение планов работы, отчетов, поручений непосредственного руководителя, руководителя Учреждения;

- соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и (или) правил пожарной безопасности;

- соблюдение сроков предоставления установленной отчетности, запрашиваемой информации, сроков, установленных для определенного задания;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

По представлению руководителя Учреждения или начальников отделов размер выплаты за качество выполняемых работ может быть снижен.

Основанием для уменьшения или невыплаты стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ работникам Учреждения являются:

- наличие действующего дисциплинарного взыскания: замечания – до 50%; выговора – до 100%;

- нарушения в течение премируемого периода правил внутреннего трудового распорядка дня: прогул (более 4 часов) – до 100%; систематическое опоздание на работу, уход с работы раньше установленного времени – до 50%;

- несоблюдение порядка ведения делопроизводства, сроков предоставления отчетности, выполнения контрольных заданий – до 50%;
- несвоевременное исполнение порученных заданий – до 50%;
- несвоевременное проведение мероприятий по выявлению и предотвращению угроз безопасности объектов и имущества Учреждения – до 50%;
- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей – до 50%;
- ненадлежащее и некачественное выполнение работниками возложенных на них функций и должностных обязанностей – до 50%;
- неисполнение работниками возложенных на них функций и должностных обязанностей – до 100%;
- нарушения этики взаимоотношений в коллективе, повлекшие за собой конфликтные ситуации, влияющие на общий уровень работы – до 100%;
- установление факта нарушения конфиденциальной информации, установленной федеральными законами в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства - до 100%.

Снижение размера выплаты за качество выполняемых работ работника Учреждения оформляется соответствующим приказом директора Учреждения, по результатам проведенного служебного расследования, на основании служебной записки о нарушениях, допущенных работником, поступившего в письменном виде директору Учреждения от начальника отдела.

4.4. Персональная надбавка устанавливается работникам Учреждения с учетом следующих критериев:

- уровня их профессиональной подготовки;
- сложности, важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности;
- интенсивности работы;
- ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональная надбавка устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Применение персональной надбавки к должностному окладу (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размер персональной надбавки устанавливается ежеквартально в размере 35 % от должностного оклада (оклада). Данная выплата начисляется по приказу директора Учреждения.

Директору Учреждения персональная надбавка устанавливается на основании правового акта администрации города Нефтеюганска.

На сумму персональной надбавки начисляется районный коэффициент и надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Персональная надбавка выплачивается только из субсидии на выполнение муниципального задания.

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется

с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год, в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого Учреждением в соответствии с настоящим Положением.

Премияльная выплата по итогам работы за первый, второй и третий квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за четвертый квартал и за год – не позднее 31 декабря года, за который производится выплата.

Выплата производится:

-руководителю Учреждения – на основании правового акта администрации города Нефтеюганска;

-работникам Учреждения – на основании приказа руководителя Учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается из субсидии на выполнение муниципального задания.

При премировании учитываются следующие показатели:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

-достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик, освоение и работа со сложным оборудованием, своевременность и полнота подготовки отчетности);

-соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

При наличии экономии размер премии работника может определяться в процентах к должностному окладу как соотношение фонда оплаты труда к сложившейся экономии:

$$P_{\text{пр}} = \frac{\text{Эк.} * 100\%}{\text{ФОТ}}, \text{ где:}$$

$P_{\text{пр}}$ - процент премияльной выплаты к должностному окладу;

Эк - сложившаяся экономия за отчетный период;

ФОТ - фонд оплаты труда работников в месяц.

Расчет премияльной выплаты на одного работника:

$$P_{\text{рвып.}} = \text{ФОТ}_1 * P_{\text{пр}}, \text{ где:}$$

$P_{\text{рвып.}}$ - премияльная выплата на одного работника;

ФОТ_1 - фонд оплаты труда одного сотрудника в месяц;

$P_{\text{пр}}$ - процент премияльной выплаты к должностному окладу.

Премияльная выплата за год выплачивается пропорционально отработанному времени работникам, отработавшим неполный календарный год, в следующих случаях:

- вновь принятым работникам;
- при призыве работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- выход на пенсию.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, времени нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, время простоя не по вине работника.

Конкретный размер премиальной выплаты определяется исходя из установленного месячного фонда оплаты труда работника, по основной занимаемой должности на момент издания приказа.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, работающим на условии внешнего совместительства, уволившимся по собственному желанию, находящимся на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы длительностью более 14 календарных дней.

Работникам, по собственному желанию выбравшим дистанционную форму работы, за время данной формы работы премиальная выплата по итогам работы за квартал, год начисляется в размере 50 % от запланированного к начислению фонда оплаты труда.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией работника – до 100%;
- некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов – до 100%;
- некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений – до 100%;
- неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан, нарушение сроков рассмотрения – до 100%;
- нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации – до 100%;
- невыполнение поручения вышестоящего руководства – до 100%;
- отсутствие контроля за работой подчиненных служб или работников – до 50%;
- отсутствие проведения, несвоевременное или некачественное проведение инструктажа по технике безопасности, противопожарной безопасности – до 100%;
- нарушение порядка учета материальных ценностей, допущение недостач, хищений, порчи имущества – до 100%;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка – до 100%;
- нарушения этики взаимоотношений в коллективе, повлекшие за собой конфликтные ситуации, влияющие на общий уровень работы – до 100%;
- невыполнение муниципального задания в части показателей, характеризующих качество, объем (состав) оказания муниципальных услуг (выполнения работ) – до 100%.

5. Порядок и условия предоставления иных выплат

5.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

5.2. Работникам Учреждений один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается из субсидии на выполнение муниципального задания на текущий финансовый год.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя Учреждения.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников Учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,0 плановый фонд оплаты труда с учетом стимулирующих выплат 55 % по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного

оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Работникам, принятым на работу и проработавшим неполный календарный год, а также работникам, которым предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках) в календарном году, согласно таблице учета рабочего времени. При этом единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

5.3. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Единовременное премирование к праздничным дням осуществляется сотрудникам Учреждения, не работающим в учреждении на условии внешнего совместительства, не находящимся на момент начисления выплаты на больничном по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы длительностью более 14 календарных дней.

Единовременное премирование осуществляется в Учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников.

Выплата премии осуществляется по согласованию администрацией города Нефтеюганска не позднее месяца, следующего после наступления события.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

6.1. Фонд оплаты труда работников формируется на 12 месяцев, исходя из объема субсидий, предоставляемых из муниципального бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

6.2. При формировании фонда оплаты труда:

-на стимулирующие выплаты предусматривается 55%, на иные выплаты – 8%, на социальные выплаты – 1% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ней местностях.

6.3. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и соблюдение установленных требований.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение подлежит изменению в случае внесения изменений в законодательство Российской Федерации.

7.2. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание. Штатное расписание включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих данного Учреждения. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и целей, установленных Учредителем.

7.3. Все работники Учреждения подлежат ознакомлению под подпись с настоящим Положением и (или) с изменениями к нему.

7.4. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется на основании постановления администрации города Нефтеюганска об увеличении фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений города Нефтеюганска путем внесения изменения в настоящее постановление.