



Российская Федерация
Новгородская область
АДМИНИСТРАЦИЯ
ЧУДОВСКОГО МУНИЦИ-

ПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22.11.2010 № 1207

г.Чудово

**Об утверждении Положения
об оплате труда работников
муниципального учреждения
«Служба заказчика»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Думы Чудовского муниципального района от 29.12.2008 № 321 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района», постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.03.2009 № 226 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Служба заказчика».

2. Признать утратившими силу постановления Администрации Чудовского муниципального района:

от 28.09.2007 № 958 «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда директора муниципального учреждения «Служба заказчика»;

от 14.02.2008 № 150 «О внесении изменений в Положение о порядке оплаты труда директора муниципального учреждения «Служба заказчика»;

от 14.02.2008 № 151 «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников муниципального учреждения «Служба заказчика»;

от 14.03.2008 № 262 «О внесении изменений в Положение о порядке оплаты труда работников муниципального учреждения «Служба заказчика»;

от 12.08.2008 № 784 «О внесении изменений в Положение о порядке оплаты труда работников муниципального учреждения «Служба заказчика»;

ка-8
№ 1228-п

от 28.08.2008 № 843 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального района от 14.02.2008 № 150»;

от 31.03.2009 № 357 «О внесении изменений в Положение о порядке оплаты труда работников муниципального учреждения «Служба заказчика».

3. Опубликовать постановление в специальном выпуске районной газеты «Родина».

**Глава
муниципального района С.М.Анищенко**

Утверждено
постановлением Администрации

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального учреждения «Служба заказчика»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Служба заказчика» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Думы Чудовского муниципального района от 29.12.2008 № 321 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района», постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.03.2009 № 226 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района», иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда, и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального учреждения «Служба заказчика» (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области, регулирующими оплату труда и трудовые отношения, муниципальными нормативными правовыми актами и иными нормативными правовыми актами Чудовского муниципального района, а также настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Минимальный оклад (должностной оклад) работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемый в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше минимального оклада (должностного оклада) (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемого на основе единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется в пределах средств, предусмотренных учреждению в бюджете Чудовского муниципального района на соответствующий финансовый год.

Фонд оплаты труда работников учреждения, средства которого могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего, компенсационного характера, формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Чудовского муниципального района.

1.7. Индексация (повышение) минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Чудовского муниципального района на основании решения Думы Чудовского муниципального района.

При индексации (увеличении) окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Работодатель (директор) обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2. Оплата труда директора учреждения, главного бухгалтера учреждения

2.1. Должностной оклад директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения (приложение 1 к настоящему Положению) и составляет 0,6 размера их средней заработной платы. Определение размера должностного оклада директора осуществляется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения Чудовского муниципального района к Положению об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района, утвержденному постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.03.2009 № 226 (приложение 4).

2.2. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 15 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Выплата директору учреждения, главному бухгалтеру, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

2.3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглаше-

нию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада.

2.3.3. В случае привлечения директора учреждения, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, трудовым договором.

2.3.4. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.5. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам.

2.3.6. Основанием для установления выплат компенсационного характера директору учреждения является распоряжение Администрации Чудовского муниципального района, главному бухгалтеру - приказ директора учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в следующих размерах:

- 1) директору – в размере 180 процентов должностного оклада;
- 2) главному бухгалтеру – в размере 130 процентов должностного оклада.

2.4.2. Выплата за стаж работы (выслугу лет) устанавливается в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 10 процентов должностного оклада;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов должностного оклада;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов должностного оклада;
- свыше 15 лет - 30 процентов должностного оклада;

а) в стаж работы для установления выплаты к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) засчитывается время работы на данных должностях, должностях инженерно-технических работников, работников экономических служб в государственных, муниципальных и общественных организациях предприятий и учреждениях любой организационно-правовой формы собственности а также время прохождения военной службы гражданина в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;

б) установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты, и определение ее размера осуществляются при поступлении работника на работу на основании его трудовой книжки, комиссией учреждения по установлению стажа работы и размера выплаты за стаж (выслугу лет), состав которой утверждается приказом директора учреждения;

в) изменение (повышение) размера выплаты за стаж (выслугу лет) работнику производится при достижении им необходимого трудового стажа на основании решения комиссии;

г) установление, изменение (повышение) размера выплаты за стаж работы (выслугу лет) директору производится на основании распоряжения Администрации Чудовского муниципального района, главному бухгалтеру на основании приказа директора учреждения.

2.4.3. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц (далее – премия) устанавливаются в размере до 30 процентов должностного оклада.

Показателями результативности деятельности директора учреждения являются:

выполнение установленных показателей работы учреждения по осуществлению уставных видов деятельности;

эффективное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Показателями результативности деятельности главного бухгалтера учреждения являются:

примерное, своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

бережное, рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов;

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности;

отсутствие замечаний контролирующих органов.

Директор учреждения, главный бухгалтер учреждения могут премироваться по итогам работы за год в пределах лимитов бюджетных ассигнований при экономии фонда оплаты труда. Максимальным размером премия по итогам работы за год не ограничивается.

Основанием для выплаты премии директору учреждения является распоряжение Администрации Чудовского муниципального района, главному бухгалтеру учреждения – приказ директора учреждения.

При наличии упущений в работе, дисциплинарного взыскания директор учреждения, главный бухгалтер учреждения могут быть лишены премии частично или полностью за тот месяц, в котором совершено это упущение, с указанием причины лишения премии. Основанием лишения премии директору учреждения является распоряжение Администрации Чудовского муниципального района, главного бухгалтера учреждения - приказ директора учреждения.

2.4.4. Ежемесячное денежное поощрение с учетом профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоя-

тельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов устанавливается директору учреждения в размере одного должностного оклада.

2.4.5. Основанием для установления выплат стимулирующего характера директору учреждения является распоряжение Администрации Чудовского муниципального района, главному бухгалтеру - приказ директора учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением директора учреждения, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Размеры должностных окладов по ПКГ работников учреждения (за исключением директора учреждения, главного бухгалтера учреждения) (далее - работники учреждения) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложение 2 к настоящему Положению).

3.2. Выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

3.2.3. В случае привлечения работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, трудовым договором.

3.2.4. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.5. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам;

3.2.6. Основанием для установления выплат компенсационного характера работникам учреждения является приказ директора учреждения.

3.3. Выплаты стимулирующего характера:

3.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности работников учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в следующих размерах:

1) начальнику технического отдела – в размере 150 процентов должностного оклада;

2) ведущему инженеру по надзору за строительством – в размере 110 процентов должностного оклада;

3) инженеру по надзору за строительством – в размере 100 процентов должностного оклада;

4) механику – в размере 300 процентов должностного оклада;

5) диспетчеру – в размере 110 процентов должностного оклада.

3.3.2. Выплата за стаж работы (выслугу лет) к должностному окладу устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 10 процентов должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 15 процентов должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 20 процентов должностного оклада;

свыше 15 лет - 30 процентов должностного оклада.

а) в стаж работы для установления выплаты к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) работникам учреждения (за исключением механика) засчитывается время работы на должностях руководящих работников, инженерно-технических работников, работников экономических служб в государственных, муниципальных и общественных организациях предприятий и учреждениях любой организационно-правовой формы собственности, а также время прохождения военной службы гражданина в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;

б) в стаж работы для установления выплаты к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) механику засчитывается время работы на данной должности, должности водителя в государственных, муниципальных и общественных организациях предприятий и учреждениях любой организационно-правовой формы собственности, а также время прохождения военной службы гражданина в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

3) Установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты, и определение ее размера осуществляются при поступлении работника на работу на основании его трудовой книжки, комиссией учреждения по установлению стажа работы и размера выплаты за стаж (выслугу лет), состав которой утверждается приказом директора учреждения.

4) Изменение (повышение) размера выплаты за стаж (выслугу лет) работнику производится при достижении им необходимого трудового стажа на основании решения комиссии;

5) Установление, изменение (повышение) размера выплаты за стаж работы (выслугу лет) работнику производится на основании приказа директора учреждения.

3.3.3. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц (далее – премия) работникам учреждения устанавливаются в размере до 30 процентов должностного оклада.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

При премировании учитываются:

добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение 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 деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

высокий уровень исполнительской дисциплины.

Работники учреждения могут премироваться по итогам работы за год в пределах лимитов бюджетных ассигнований при экономии фонда оплаты труда. Максимальным размером премия по итогам работы за год не ограничивается.

При наличии упущений в работе, дисциплинарного взыскания работники учреждения могут быть лишены премии частично или полностью за тот месяц, в котором совершено это упущение, с указанием причины лишения премии.

3.3.4. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу по занимаемой должности по соответствующим ПКГ могут устанавливаться работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении, а также при замещении должности, предусматривающей категоричность, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном соотношении к должностному окладу.

3.3.7. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к должностному окладу принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4. Оплата труда рабочих учреждения по ПКГ

4.1. Размеры окладов рабочих учреждения по ПКГ (далее – рабочие, работники учреждения) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложение 2 к настоящему Положению).

Размеры окладов рабочих определяются в соответствии с разрядом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и не могут быть меньше размеров минимальных окладов рабочих, установленных в соответствии с приложением 1. «Минимальные оклады рабочих муниципальных бюджетных учреждений Чудовского муниципального района в соответствии с разрядом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих» к Положению об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чудовского муниципального района, утвержденному постановлением Администрации Чудовского муниципального района от 06.03.2009 № 226.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или иными нормативными правовыми актами, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, персонально в отношении каждого работника учреждения.

4.2. Выплаты компенсационного характера:

4.2.1. При выполнении работ различной квалификации – оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов оклада без учета повышающих коэффициентов.

4.2.4. В случае привлечения работников учреждения к работе в ночное время оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 35 процентов часового оклада (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Размер оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в трудовом договоре работника учреждения.

4.2.5. В случае привлечения работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, трудовым договором.

4.2.6. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.7. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам.

4.2.8. Основанием для установления выплат компенсационного характера работникам учреждения является приказ директора учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера:

4.3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой рабочей должности работников учреждения в следующих размерах:

- 1) водителю автомобиля – 220 процентов оклада;
- 2) слесарю по ремонту автомобилей – 200 процентов оклада;
- 3) уборщику служебных помещений, уборщику территорий – 100 процентов оклада.

4.3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается за применение в практической работе новых технологий, за показатели качества работы:

- 1) водителю автомобиля – 50 процентов оклада;
- 2) слесарю по ремонту автомобилей – 50 процентов оклада.

Водителю автомобиля устанавливается ежемесячная процентная доплата к окладу за классность в размере:

- 1 класс – 25 процентов оклада;
- 2 класс – 10 процентов оклада.

Установление доплаты за классность водителю автомобиля осуществляется на основании приказа директора учреждения в соответствии с решением комиссии по установлению классности водителям автомобилей, состав которой утверждается приказом директора учреждения.

4.3.3. Выплата за стаж работы (выслугу лет) устанавливается водителю автомобиля, слесарю по ремонту автомобилей в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- свыше 1 года – 10 процентов оклада;
- свыше 3 лет – 15 процентов оклада;
- свыше 6 лет – 30 процентов оклада;
- свыше 10 лет – 40 процентов оклада;

а) в стаж работы для установления выплаты к окладу за стаж работы (выслугу лет) водителю автомобиля, слесарю по ремонту автомобилей засчитывается время работы на данных должностях в государственных, муниципальных и общественных организациях предприятиях и учреждениях любой организационно-правовой формы собственности, а также время прохождения военной службы гражданина в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;

б) установление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты, и определение ее размера осуществляются при поступлении работника на работу на основании его трудовой книжки, комиссией учреждения по установлению стажа работы и размера выплаты за стаж (выслугу лет), состав которой утверждается приказом учреждения;

в) изменение (повышение) размера выплаты за стаж (выслугу лет) работнику производится при достижении им необходимого трудового стажа на основании решения комиссии;

г) установление, изменение (повышение) размера выплаты за стаж работы (выслугу лет) работнику производится на основании приказа директора учреждения.

4.3.4. Ежемесячная премиальная выплата (далее – премия) по итогам работы за месяц устанавливается в следующих размерах:

водителю автомобиля – в размере от 50 до 140 процентов оклада;

слесарю по ремонту автомобилей – в размере до 30 процентов оклада;

уборщику служебных помещений, уборщику территорий – в размере от 50 до 80 процентов оклада.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Премирование работников учреждения производится ежемесячно за добросовестное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины, а также за выполнение особо важных и сложных заданий.

При премировании учитываются:

отсутствие обоснованных жалоб на качество выполняемых работ;

бережное отношение к имуществу, инструментам и оборудованию;

экономное расходование электроэнергии и материалов (в т.ч. ГСМ);

аварий по вине работника, отсутствие упущений в работе;

инициатива, творческий подход к работе и применение современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

соблюдение сроков исполнения работ;

участие в выполнении важных работ, социально-значимых мероприятий;

добросовестное исполнение работником должностных обязанностей.

При наличии упущений в работе, дисциплинарного взыскания работники учреждения могут быть лишены премии частично или полностью за тот месяц, в котором совершено это упущение, с указанием причины лишения премии.

Выплата премии работникам, проработавшим неполный месяц и уволенным в связи с переходом на другую работу, поступлением в образовательное учреждение, уходом на пенсию, сокращению штатов или численности работников или по другим уважительным причинам, производится за фактически отработанное время.

Работники, уволенные с работы за виновные действия, полностью лишаются премии.

Работники учреждения могут премироваться по итогам работы за год в пределах лимитов бюджетных ассигнований при экономии фонда оплаты

труда. Максимальным размером премия по итогам работы за год не ограничивается.

4.3.5. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности по соответствующим ПКГ могут устанавливаться работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении, а также при замещении должности, предусматривающей категоричность, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника учреждения на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5. Порядок выплаты материальной помощи и иных дополнительных выплат

Положения данного раздела распространяются на все категории работников учреждения.

К материальной помощи и иным дополнительным выплатам относятся:

- 1) материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 2) дополнительная материальная помощь;
- 3) выплата единовременного денежного поощрения;

5.1. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по личному заявлению на основании приказа директора учреждения в размере трех окладов (должностных окладов).

Директору учреждения материальная помощь к очередному оплачиваемому отпуску выплачивается по личному заявлению на основании распоряжения Администрации Чудовского муниципального района.

В случае если работник проработал календарный год не полностью (поступил или уволился в течение года, не проработав полный календарный год), материальная помощь выплачивается в указанных размерах пропорционально фактически отработанному времени.

5.2. В случае смерти близких родственников (супруги, дети, родители) работнику учреждения может быть оказана материальная помощь за счет средств экономии фонда оплаты труда, в соответствии с приказом директора учреждения в размере одного оклада (должностного оклада).

5.3. Работникам учреждения выплачивается денежное поощрение в качестве вознаграждения с юбилеями или с выслугой лет в данном учреждении в размере одного оклада (должностного оклада) с надбавкой за стаж работы (выслугу лет).

Юбилейными датами считаются:

а) юбилейные дни рождения - 50-летие и каждые 5 лет;

б) выслуга лет - 20, 25 и каждые следующие 5 лет работы в данном учреждении.

Выплата денежного вознаграждения в целях поощрения работника учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора учреждения, а директору учреждения на основании распоряжения Администрации Чудовского муниципального района.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, относимых к основному персоналу,
для расчета средней заработной платы и определения размера
должностного оклада директора учреждения**

1. Начальник технического отдела.
 2. Ведущий инженер по надзору за строительством.
 3. Инженер по надзору за строительством.
-

учреждения «Служба заказчика»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения «Служба заказчика» по ПКГ и повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)
1.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
	1 квалификационный уровень	диспетчер	4030	0,15
	4 квалификационный уровень	механик	4440	0,15
2	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
	1 квалификационный уровень	инженер по надзору за строительством	4660	0,15
	4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)	инженер по надзору за строительством	5350	0,15
	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
	1 квалификационный уровень	начальник технического отдела	5591	0,20

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов рабочих по ПКГ и повышающих коэффициентов к окладу

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Размер оклада (руб.)	Размер повышающего коэффициента к окладу (ставке) по должности (профессии)
1.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
	1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, уборщик территорий	1774	0,15
2.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	3202	0,15
		слесарь по ремонту автомобилей (4 и 5 разряды)	3202	0,15
