|  |
| --- |
| ГЛАВА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЛЫТКАРИНО МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_  г.о. Лыткарино  О внесении изменений в Примерное положение об оплате  труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дирекция единого заказчика-Лыткарино»  В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления главы городского округа Лыткарино от 22.09.2023 № 569-п «О реорганизации муниципальных учреждений городского округа Лыткарино», постановляю:  1. Внести изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дирекция единого заказчика-Лыткарино», утвержденное постановлением главы городского округа Лыткарино от 26.10.2023 № 634-п, изложив его в новой редакции (прилагается).  2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и применяется для исчисления заработной платы с 30 января 2024 года.  3. Финансирование деятельности муниципального бюджетного учреждения «Дирекция единого заказчика-Лыткарино» в 2024 году осуществлять в пределах денежных средств, предусмотренных на указанные цели в бюджете городского округа Лыткарино на 2024 год.  4. Директору муниципального бюджетного учреждения «Дирекция единого заказчика-Лыткарино» (В.В.Забейворота):  4.1. привести штатное расписание учреждения в соответствие с Примерным положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дирекция единого заказчика-Лыткарино»;  4.2. урегулировать трудовые отношения с работниками учреждения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством;  4.3. обеспечить разработку и утверждение необходимых локальных актов и (или) внесение соответствующих изменений в действующие локальные акты учреждения, регулирующие трудовые отношения.  5. Отделу экономики и перспективного развития Администрации городского округа Лыткарино обеспечить опубликование настоящего постановления в установленном порядке и размещение на официальном сайте городского округа Лыткарино в сети Интернет.  6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы городского округа Лыткарино Н.А. Александрову.  К.А. Кравцов |

Заместитель главы

городского округа Лыткарино \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А.Александрова

Отдел экономики и перспективного

развития Администрации г.о.Лыткарино \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Н.Демидова

Юридический отдел Администрации

г.о. Лыткарино \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Рассылка:** Зам. главы г.о. Лыткарино Н.А. Александрова, юридический отдел, отдел экономики и перспективного развития, МБУ «ДЕЗ-Лыткарино».

Утверждено

постановлением главы

городского округа Лыткарино

от 26.10.2023 № 634-п

(в редакции постановления

главы городского округа

Лыткарино от \_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_)

Примерное положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения

«Дирекция единого заказчика-Лыткарино»

I. Общие положения

1. Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Дирекция единого заказчика - Лыткарино» (далее – учреждение).
2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением.
3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя тарифные ставки рабочих, должностные оклады руководителей и специалистов учреждения, компенсационные, стимулирующие и дополнительные выплаты.
4. Компенсационные, стимулирующие и дополнительные выплаты работникам учреждения устанавливаются в зависимости от характера и режима работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и средств, полученных учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
6. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на оплату труда работников, полностью финансируемых за счет средств,

полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также на стимулирующие выплаты всем категориям работников учреждения.

Для работников учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

7. Отпуск оплачивается исходя из среднего заработка (средней заработной платы), в котором учтены все виды выплат, применяемые в учреждении.

Суммы среднего заработка, выплачиваемые в указанный период, распределяются по источникам финансирования пропорционально выплатам, которые входили в расчет среднего заработка.

8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

Штатное расписание учреждения формируется с учетом утвержденной Администрацией городского округа Лыткарино предельной штатной численности работников учреждения, деятельность которых связана с выполнением муниципального задания.

9. Глава городского округа Лыткарино заключает трудовой договор с руководителем учреждения, предусматривающий конкретизацию критериев и показателей качества и результативности труда руководителя учреждения, размеров и условий назначения ему выплат стимулирующего характера, обеспечивающих действие эффективного контракта.

10. Руководитель учреждения заключает трудовые договоры с работниками учреждения, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера, обеспечивающих действие эффективного контракта.

11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего [нормы труда](consultantplus://offline/ref=C7FBBDFB056190DEE23E2AD7D2156205C45EA493231BD6E912175BB4E7269865C2D81D74E0B0850C8F6B7CDD03wBr7J) (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области на соответствующий год.

12. Руководитель учреждения обеспечивает:

оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;

принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, с учетом мнения представительного органа работников учреждения, а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

своевременное заключение коллективного договора, совершенствование нормирования и условий труда.

II. Оплата труда работников, занимающих должности руководителей и специалистов учреждения

13. Должностные оклады руководителей и специалистов учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование должностей | Рекомендуемый  размер должностного оклада, руб. |
| 1 | Директор | 51 300,00 |
| 2 | Заместитель директора | 33 500,00 |
| 3 | Главный инженер\* | 33 500,00 |
| 4 | Инженер\*\* | от 23 800,00 до 27 000,00 |
| 5 | Главный бухгалтер\* | 33 500,00 |
| 6 | Заместитель главного бухгалтера | 31 500,00 |
| 7 | Ведущий бухгалтер | 22 890,00 |
| 8 | Ведущий экономист\* (Начальник планово-экономического отдела) | 33 500,00 |
| 9 | Экономист | 22 890,00 |
| 10 | Начальник отдела\*\* | от 26 000,00 до 32 000,00 |
| 11 | Заместитель начальника отдела | 26 000,00 |
| 12 | Юрисконсульт | 26 000,00 |
| 13 | Контрактный управляющий | 25 000,00 |
| 14 | Системный администратор | 22 000,00 |
| 15 | Ведущий специалист, специалист\*\* | от 21 000,00 до 24 000,00 |
| 16 | Главный механик | 30 000,00 |
| 17 | Механик | 24 000,00 |
| 18 | Мастер | 21 840,00 |
| 19 | Техник | 21 000,00 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\*» На лицо, замещающее должность, возлагаются функции руководства отделом по соответствующему направлению деятельности.

«\*\*» Конкретный размер должностного оклада устанавливается в зависимости от сложности выполняемой работы, требований к квалификации и образованию.

14. Компенсационные выплаты.

14.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работникам учреждения производятся компенсационные выплаты.

14.2. При оплате труда работников, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](consultantplus://offline/ref=7E9EA91BF4E44FFC2774F55973AB912F9875A92CA8546EF20D7B78AA50ABA10293D80B5AE9288348C2B1965022C119676B7256DF7C4D6A22q7o4K) специальной оценки условий труда отнесены к вредным или опасным, устанавливается доплата в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

14.3. Работникам учреждения устанавливается доплата в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

14.4. Работникам учреждения устанавливается доплата за сверхурочную работу, которая составляет: за первые два часа сверхурочной работы – не менее полуторного размера, а за последующие часы – двойного размера.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

14.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику учреждения производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14.6. Конкретные размеры и условия применения доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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.

14.7. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается в размере до:

100 процентов должностного оклада руководителю, заместителям руководителя, начальникам отдела, начальникам участка;

70 процентов должностного оклада остальным работникам учреждения.

Конкретные размеры и условия установления надбавки к должностному окладу за сложность, напряженность и специальный режим работы работникам учреждения, за исключением руководителя, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

Надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность и специальный режим работы руководителю учреждения устанавливается главой городского округа Лыткарино. Конкретный размер надбавки ежегодно определяется Комиссией по оценке эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных учреждений города Лыткарино с учетом масштабности руководства, сложности решаемых задач и принимаемых решений, обеспечения безаварийной и бесперебойной работы всех служб учреждения, режима рабочего времени.

Надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность и специальный режим работы выплачивается со дня, следующего за днем возникновения права на надбавку или за днем изменения размера надбавки. Надбавки выплачиваются в полном размере работникам, проработавшим полный месяц. Вновь поступившим на работу работникам надбавка выплачивается за фактически отработанное время.

14.8. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы, дающий право  на получение надбавки | Коэффициент |
| от 1 года до 3 лет | 0,10 |
| от 3 лет до 5 лет | 0,15 |
| от 5 лет до 10 лет | 0,20 |
| от 10 до 15 лет | 0,25 |
| при выслуге лет свыше 15 лет | 0,30 |

Для исчисления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет включаются периоды работы в организациях дорожной, строительной отрасли, отрасли жилищно-коммунального хозяйства, на муниципальных предприятиях и в учреждениях городского округа Лыткарино Московской области.

Указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. В случае, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, он может быть подтвержден иными документами, соответствующими установленным действующим законодательством требованиями.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется к должностному окладу по основной работе и выплачивается со дня возникновения права на ее установление.

Если у работника учреждения право на установление или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу наступило в период, когда за ним сохранился средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанного периода.

Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу производится на основании приказа руководителя учреждения.

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу руководителя определяется трудовым договором.

Размер надбавки за выслугу лет к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на коэффициент.

Применение коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и дополнительных выплат.

15. Стимулирующие выплаты.

15.1. К стимулирующим относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

15.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждения, деятельность которых связана с выполнением муниципального задания, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

Бюджетные ассигнования на установление стимулирующих выплат предусматриваются Администрацией городского округа Лыткарино при их планировании в размере от 10 до 100 процентов фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается в пределах средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

15.3. Ежемесячная премия по результатам работы устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

Ежемесячная премия по результатам работы устанавливается работникам учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения за отчетный период, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором.

Ежемесячная премия по результатам работы руководителю учреждения устанавливается в соответствии с Положением о материальном стимулировании труда руководителей муниципальных учреждений города Лыткарино, утверждаемым главой городского округа Лыткарино.

Премия выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный месяц. Вновь поступившим на работу и уволенным премии выплачиваются за фактически отработанное время.

15.4. Единовременная премия по результатам работы за квартал, год, выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается в пределах экономии фонда оплаты труда в размере до 100 процентов должностного оклада.

Конкретные размеры и условия выплаты единовременной премии по результатам работы за квартал, год, выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждения, за исключением руководителя, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

Премирование руководителя в пределах экономии фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

Решение о выплате единовременной премии по результатам работы за квартал, год, выполнение особо важных и сложных заданий руководителю учреждения принимается главой городского округа Лыткарино на основании мотивированного предложения заместителя главы городского округа Лыткарино, курирующего вопросы благоустройства и жилищно-коммунального хозяйства. К предложению прикладываются:

справка, подписанная бухгалтером и заверенная печатью учреждения, содержащая сведения о премировании остальных работников учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда;

расчет размера премии, обоснованный сложившейся экономией фонда оплаты труда (с указанием периода, размера экономии, долей, направляемых на выплаты отдельно руководителю, работникам АУП (кроме руководителя) и остальным работникам);

информация о соблюдении установленного пунктом 17 настоящего Положения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы.

15.5. Учреждение в пределах средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, вправе самостоятельно устанавливать виды и определять размеры и условия осуществления стимулирующих выплат с учетом показателей результатов труда.

Условия и порядок установления единовременных стимулирующих выплат руководителю учреждения в пределах средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, определяются Положением о материальном стимулировании труда руководителей муниципальных учреждений города Лыткарино, утверждаемым главой городского округа Лыткарино.

15.6. Стимулирующие выплаты работникам производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

15.7. Вопросы материального стимулирования труда руководителя учреждения, включая размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат, не подлежат регулированию локальными нормативными актами учреждения.

Все виды стимулирующих выплат руководителю учреждения производятся по решению главы городского округа Лыткарино с указанием размера такой выплаты.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, в том числе показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя учреждения, определяются правовыми актами главы городского округа Лыткарино, настоящим Положением.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся при условии осуществления таких выплат остальным работникам в соответствии с порядком, действующим в учреждении.

Руководителю, имеющему дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не производятся за период, в котором применялось дисциплинарное взыскание.

16. Дополнительные выплаты.

16.1. К дополнительным выплатам относится материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается за счет средств фонда оплаты труда в размере двух должностных окладов в календарном году при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска или его части на основании личного заявления работника учреждения.

Работникам учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, материальная помощь оказывается за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Для расчета размера материальной помощи принимается размер должностного оклада, установленный на месяц выплаты материальной помощи.

Работнику, не отработавшему полного календарного года, материальная помощь к отпуску выплачивается в размере пропорционально отработанному в этом году времени на дату предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

В случае неиспользования либо отсутствия права на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, либо в случае продолжительной болезни по заявлению работника материальная помощь может быть выплачена в другое время в течение календарного года на основании личного заявления работника учреждения в размере пропорционально отработанному в этом году времени на дату подачи заявления.

Окончательный расчет по выплате материальной помощи осуществляется в конце года или при увольнении.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения принимает руководитель учреждения.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимает глава городского округа Лыткарино.

III. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности в соответствии с таблицей 3:

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) |
| 1 | Руководитель | 4 |
| 2 | Заместитель руководителя | 3,7 |
| 3 | Главный бухгалтер | 3,5 |

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

18. При выполнении руководителем в порядке совмещения в учреждении дополнительной работы по другой должности ему устанавливается доплата к заработной плате по должности руководителя учреждения. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Стимулирующие и компенсационные выплаты на доплату не начисляются.

IV. Оплата труда работников рабочих профессий

19. Оплата труда работников рабочих профессий производится в соответствии с тарифными ставками.

Межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 4:

Таблица 4

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Разряды | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Межраз-рядные тарифные коэффици-енты | 1,00 | 1,04 | 1,09 | 1,14 | 1,27 | 1,30 | 1,44 | 1,58 | 1,73 | 1,90 |
| Тарифные ставки (руб.) | 21000 | 21840 | 22890 | 23940 | 26670 | 27300 | 30240 | 33180 | 36330 | 39900 |

20. Тарифные разряды рабочих учреждения устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного [справочника](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=295655&dst=100400) работ и профессий рабочих.

21. Перечень профессий рабочих учреждения с указанием тарифной ставки по каждой профессии утверждается штатным расписанием учреждения с учетом Единого тарифно-квалификационного [справочника](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=295655&dst=100400) работ и профессий рабочих.

22. Компенсационные выплаты.

22.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), рабочим учреждения производятся компенсационные выплаты в соответствии с подпунктами 14.2-14.6 пункта 14 настоящего Положения.

22.2. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается в размере 70 процентов тарифной ставки.

22.3. Рабочим учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к тарифной ставке за выслугу лет в соответствии с таблицей 5:

Таблица 5

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы, дающий право  на получение надбавки | Коэффициент |
| от 1 года до 3 лет | 0,10 |
| от 3 лет до 5 лет | 0,15 |
| от 5 лет до 10 лет | 0,20 |
| от 10 до 15 лет | 0,25 |
| при выслуге лет свыше 15 лет | 0,30 |

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к тарифной ставке за выслугу лет, устанавливается в соответствии с подпунктом 14.8 пункта 14 настоящего Положения.

23. Стимулирующие выплаты.

23.1. Ежемесячная премия по результатам работы за высокие достижения в труде устанавливается в размере до:

100 процентов тарифной ставки дворникам дворовых территорий;

50 процентов тарифной ставки остальным рабочим.

Ежемесячная премия по результатам работы за высокие достижения в труде устанавливается рабочим учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности рабочих учреждения за отчетный период, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором.

Премия выплачивается в полном размере рабочим, проработавшим полный месяц. Вновь поступившим на работу и уволенным премии выплачиваются за фактически отработанное время.

23.2. За руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы, устанавливается доплата в размере 10 процентов тарифной ставки.

23.3. За содержание транспорта, недопущение ДТП на служебном транспорте водителям автомобиля, машинисту подъемника-вышки, машинисту погрузчика, трактористам, машинисту экскаватора производится доплата в размере до 25 процентов тарифной ставки.

Конкретные размеры и условия установления доплаты за содержание транспорта, недопущение ДТП на служебном транспорте определяются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

23.4. Единовременная премия по результатам работы за квартал, год, выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается в пределах экономии фонда оплаты труда в размере до 100 процентов тарифной ставки.

Конкретные размеры и условия выплаты единовременной премии по результатам работы за квартал, год, выполнение особо важных и сложных заданий рабочим учреждения определяются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

23.5. Учреждение в пределах средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, вправе самостоятельно устанавливать виды и определять размеры и условия осуществления стимулирующих выплат рабочим учреждения с учетом показателей результатов труда.

23.6. Стимулирующие выплаты рабочим производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

23.7. Стимулирующие выплаты рабочим учреждения устанавливаются с учетом положений подпункта 15.2 пункта 15 настоящего Положения.