



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07.11.2008

№ 648

Об утверждении Положения по установлению перечня, порядка, размеров и условий выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящих в систему оплаты труда работников, не отнесённых к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных бюджетных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации городского округа 05.11.2008 № 642 «Об утверждении Порядка формирования новой системы оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица», в целях обеспечения перехода на новую систему оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение по установлению перечня, порядка, размеров и условий выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящих в систему оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических

работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица, согласно приложению.

2. Руководителям органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица (Гилимьянов Ф.С., Турубанов В.П., Бирюкова М.Н.): обеспечить разработку положений о распределении стимулирующего фонда для работников учреждений, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих.

3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Мэра городского округа Садыкову И.В.

Мэр городского округа

А.В.Трошин

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
городского округа Стрежевой
от 07.11.2008 № 648

ПОЛОЖЕНИЕ
по установлению перечня, порядка, размеров и условий выплат
компенсационного и стимулирующего характера, входящих в систему оплаты труда
работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических
работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой,
органов Администрации городского округа Стрежевой,
наделенных правами юридического лица

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по установлению перечня, порядка, размеров и условий выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящих в систему оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица, (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных бюджетных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации городского округа Стрежевой от постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 05.11.2008 № 642 «Об утверждении Порядка формирования новой системы оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица».

1.2. Положение определяет перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящих в систему оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица, устанавливает порядок, размеры и условия их выплат.

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации

городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица, в повышении качества результатов труда, развитии творческой активности и инициативы.

2. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера

2.1. В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу.

Из стимулирующей части фонда оплаты труда производятся следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и сложность труда;
- б) выплаты за высокие результаты работы;
- в) выплаты за качество выполняемых работ;
- г) выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- д) премии по итогам работы.

Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников Учреждения устанавливаются самостоятельно.

2.2. Стимулирующая часть Фонда оплаты труда (ФОТ_{ст}) состоит из Фонда стимулирующих выплат (ФСВ) и Резервного фонда стимулирующих выплат ФСВ_{рез}.

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФСВ} + \text{ФСВ}_{\text{рез}}$$

2.3. Распределение денежных средств Фонда стимулирующих выплат осуществляется по направлениям:

- длительные (постоянные на определенный период) доплаты к окладу по результатам оценки деятельности работников;
- единовременное денежное вознаграждение (премия);
- стимулирующие доплаты;
- материальная помощь.

Длительные (постоянные на определенный период) доплаты к окладу производятся всем работникам Учреждения с учетом результатов оценки деятельности конкретного работника: выплаты за интенсивность и сложность труда; выплаты за высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

Единовременное денежное вознаграждение (премия) – выдается работнику или группе сотрудников за конкретные достижения: при объявлении благодарности, при присвоении званий, награждении государственными или ведомственными наградами, знаками отличия и другое, Почетными грамотами Министерств и ведомств РФ, местными органами управления, по случаю юбилейных дат или в связи с выходом на пенсию за выслугу лет.

Стимулирующие доплаты могут выплачиваться как единовременно, так и носить характер длительных доплат к окладу. К стимулирующим доплатам могут относиться доплаты молодым специалистам, работникам активно участвующим в общественной жизни и др.

Материальная помощь – единовременная выплата при возникновении чрезвычайных обстоятельств (пожар, авария, кража, сложные семейные обстоятельства и др.). Размер помощи определяется индивидуально в каждой конкретной ситуации

Длительные (постоянные на определенный период) доплаты производятся из Фонда стимулирующих выплат (ФСВ).

Выплата единовременных денежных вознаграждений (премий), стимулирующих доплат, материальной помощи осуществляется из резервируемого на данные цели фонда стимулирующих выплат (ФСВ_{рез})

2.4. Размер выплат стимулирующего характера, определенные подпунктами а, б, в, г, д пункта 2.1. устанавливается по результатам оценки деятельности работников, проводимой на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество

его работы. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.5. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

2.6. Конкретные показатели, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением самостоятельно в коллективном договоре, в локальных нормативных актах (положении, порядке). Примерный перечень критериев установления стимулирующих выплат, показателей профессиональной деятельности по группам персонала прилагается.

2.7. Размер выплат стимулирующего характера определяется пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада в результаты работы. В перечень оснований, снижающих их размер, могут быть включены такие производственные упущения, как несвоевременность и низкое качество подготовки документов, наличие фактов искажения отчетности, нарушение трудовой дисциплины, служебной этики, не выполнение поручений руководителя учреждения.

2.8. Стимулирующие выплаты работникам учреждений выплачиваются ежемесячно, премиальные выплаты производятся по итогам работы за квартал, полугодие, год (учебный и календарный год). Предельный размер выплат стимулирующего характера и премий каждому работнику не ограничивается и выплачивается в пределах средств фонда стимулирующих выплат учреждения.

2.9. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы на основании соответствующего приказа руководителя муниципального учреждения.

3. Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера

3.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, 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

3.4. К заработной плате работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений производятся выплаты районного коэффициента в размере 1,7 за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса РФ. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого

года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и по достижении 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50 процентов) с первого дня работы.

Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляется на должностной оклад, все виды доплат, надбавок и премий.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или Томской области.

3.7. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в пределах Фонда оплаты труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера.

3.8. При введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Приложение

к Положению по установлению перечня, порядка, размеров и условий выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящих в систему оплаты труда работников, не отнесенных к должностям муниципальной службы, технических работников и рабочих Администрации городского округа Стрежевой, органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица

Примерный перечень критериев установления стимулирующих выплат, показателей профессиональной деятельности по группам персонала				
№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера	Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Размер выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением
Виды выплат стимулирующего характера для руководителей структурных отделов и их заместителей				
1.	За интенсивность труда	1.1. Объем выполненных основных показателей учреждения		
		1.2. Межведомственные творческие контакты	1) Организация и проведение совместных межведомственных мероприятий	
		1.3. Организация и проведение учебно-методических мероприятий	1) Проведение конференций, совещаний, семинаров-практикумов, и т.д,	
2.	За высокие результаты работы	2.1. Достижение высоких результатов (творческих, социальных и др.)	Международный уровень	
			Российский и межрегиональный уровень	
			Региональный уровень	
			Городской уровень	

		2.2.Привлечение в учреждение дополнительных внебюджетных средств (гранты, вхождение в программы, проекты,...)	Превышение плановых показателей привлечения дополнительных внебюджетных средств	
3.	За сложность выполняемых работ	3.1.Достижения в инновационной деятельности и научной организации труда учреждения	1) Внедрение новых форм и методов работы 2) Разработка и издание информационных, методических материалов, полиграфической продукции	
		3.2.Участие в реализации социальных проектов и грантов, инновационных программ	1)Достижения при реализации социальных проектов и грантов, инновационных программ	
		3.3. Внедрение современных технологий в деятельность структурного подразделения	1) внедрение информатизации; компьютеризации; менеджмента и маркетинга	
Виды выплат стимулирующего характера для главных бухгалтеров, бухгалтеров, экономистов, кассиров				
1	За интенсивность труда	1.1.Обеспечение надлежащего выполнения финансово-хозяйственной деятельности	1. участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	
			2. анализ показателей выполнения плана финансовых расходов	
			3. участие в составлении плана развития учреждения	
2	За высокие результаты работы	2.1. Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной дисциплины	1. отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	
			2. полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	
			3. качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	
			4. высокое качество составления смет расходов, обеспечивающее минимальное	

			количество внесенных изменений в экономическую классификацию	
Виды выплат стимулирующего характера для специалистов учреждений				
1.	За интенсивность труда	1.1. Участие в управлении	1) участие в принятии управленческих решений	
		1.2. Активное участие в межведомственных творческих контактах	1) Выступление с докладами и информацией на совместных межведомственных мероприятиях 2) Решение организационных вопросов при проведении совместных межведомственных мероприятий	
		1.3. Активное участие в учебно-методических мероприятиях	1) Выступление с докладами и информацией на конференциях, совещаниях, семинарах-практикумах и т.д.	
2.	За высокие результаты работы	2.1. Достижение высоких результатов, наличие призов и наград (творческих, социальных и др.)	Международный уровень	
			Российский и межрегиональный уровень	
			Региональный уровень	
			Городской уровень	
3.	За сложность выполняемых работ	3.1. Достижения в инновационной деятельности	1) Внедрение новых форм и методов работы, ведение экспериментальной работы, нестандартных форм деятельности 2) Разработка и внедрение новых программ, издание информационных, методических материалов, полиграфической продукции	
		3.2. Участие в реализации социальных проектов и грантов, инновационных программ	1) Достижения при реализации социальных проектов и грантов, инновационных программ	
		3.3. Выполнение особо важных, сложных или срочных работ	1) Качественная оценка работ 2) Соблюдение установленных сроков выполнения заданий	

Виды выплат стимулирующего характера для обслуживающего персонала (рабочий по обслуживанию зданий, уборщики, гардеробщики, дворник, сторож, электрик, сантехник и др.)

1.	За высокие результаты работы	1.1.Обеспечение технического обслуживания систем жизнедеятельности учреждения	<p>1. своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации.</p> <p>2. оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам.</p> <p>3.соблюдение САНПИН при осуществлении должностных обязанностей.</p> <p>4. осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной, охранной и др. систем.</p> <p>5. текущий (несложный) ремонт офисной техники или оборудования.</p> <p>6. обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей.</p> <p>7. отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей.</p> <p>8. активное участие в подготовке технического состояния здания</p>	
2.	За интенсивность труда	2.1.Расширение зоны обслуживания, увеличение объемов работ, совмещение обязанностей, выполнение работ, не предусмотренных трудовым договором	<p>1. оперативное устранение аварийных ситуаций.</p> <p>2. наличие допуска к совмещению исполнения нескольких должностей и выполнение работ по этим должностным обязанностям.</p> <p>3.участие в ремонтных работах учреждения.</p>	

Ведущий инженер по охране труда и технике безопасности

№	Критерии	Показатели	Показатели деятельности	для
---	----------	------------	-------------------------	-----

п/п			установления стимулирующих выплат	
1.	За высокие результаты работы	1. Контроль за обеспечением всех санитарно - гигиенических условий в помещениях	- отсутствие нарушений	
		2.Контроль за соблюдение норм охраны труда и ТБ, ПБ	- отсутствие нарушений	
		3.Отсутствие травматизма среди работников и посетителей	- отсутствие нарушений	
2.	За интенсивность труда	1.Участие в смотрах и конкурсах по ОТ и ТБ	Результативность участия в конкурсах	
		2.Участие в учебно-воспитательной работе по ОТ и ТБ.	участие	
		3.Разработка нормативно-правовых документов, состояние и оценка нормативной документации	участие	
		4.Организация работы по прохождению медицинских осмотров	участие в организационных мероприятиях	
		5.Отсутствие обоснованных жалоб	факт	
3.	За сложность выполняемых работ	1.Выполнение особо важных, сложных или срочных работ	факт	