

**МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ ЯМАЛЬСКИЙ РАЙОН
ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
АДМИНИСТРАЦИЯ ЯМАЛЬСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

12 сентября 2024 г.

№ 876

с. Яр-Сале

**Об утверждении положения об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения «Полюс»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Ямальского района от 26 сентября 2022 года № 1094 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального округа Ямальский район Ямало-Ненецкого автономного округа», руководствуясь частью 3 статьи 36, пунктом 5 части 1 статьи 52 Устава муниципального округа Ямальский район Ямало-Ненецкого автономного округа, распоряжением Главы Ямальского района от 02 сентября 2024 года № 1839-о «О возложении исполнения обязанностей», Администрация Ямальского района **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Полюс» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Рекомендовать директору муниципального казенного учреждения «Полюс» привести в соответствие с положением локальные нормативные акты учреждения, регламентирующие вопросы установления системы оплаты труда в учреждении.

3. Отделу документационного обеспечения Управления делами Администрации Ямальского района обеспечить опубликование настоящего постановления в сетевом издании «ЯТВ» (YAMAL.TV.ru) и размещение на официальном сайте муниципального округа Ямальский район Ямало-Ненецкого автономного округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (<https://yam.yanao.ru>).

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации Ямальского района по формированию и реализации политики в сфере строительства, жилищно-коммунального комплекса и экономики.

Заместитель Главы Администрации
Ямальского района

М.И. Карелин

УТВЕРЖДЕНО

Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Полюс»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Полюс» (далее – учреждение, МКУ «Полюс»), подведомственного Департаменту коммунального хозяйства и транспорта Администрации Ямальского района (далее – положение), устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

2. Понятия и термины, используемые в настоящем положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального округа Ямальский район Ямало-Ненецкого автономного округа (далее – автономный округ, Ямальский район) содержащими нормы трудового права.

3. Системы оплаты труда работников, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц (далее - должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа, Ямальского района, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.

4. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

требований к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений, в том числе в части установления (дифференциации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечней выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, условий назначения выплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, утвержденных Правительством Российской Федерации;

настоящего положения.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее - минимальный размер оплаты труда), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии бюджетных ассигнований, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного в настоящем положении.

8. Повышение (индексация) окладов (ставок) производится в соответствии с муниципальными правовыми актами Администрации Ямальского района.

9. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется применять примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

Раздел II.

Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

10. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему положению

по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

1) от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

2) от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

12. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с приложением 2 к положению.

13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для работников учреждения в соответствии с разделом III настоящего положения, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

14. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных (трудовых) обязанностей, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

Раздел III.

Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

16. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, осуществляемые работникам учреждений в зависимости от условий их труда в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

17. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в учреждении системы оплаты труда и трудовым договором в зависимости от условий его труда.

18. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

19. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

20. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) в соответствии с трудовым законодательством, в том числе в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа и Ямальского района.

21. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством автономного округа и нормативными правовыми актами Ямальского района.

22. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
доплата за совмещение профессий (должностей);
доплата за расширение зон обслуживания;
доплата за увеличение объема работы;
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
доплата за выполнение работ различной квалификации.

23. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Доплата за совмещение производится в пределах средств фонда оплаты труда по совмещаемой должности в размере, определяемом по соглашению сторон трудового договора, но не более 20 процентов от должностного оклада с применением постоянных надбавок по совмещаемой должности, при этом доплата устанавливается за совмещение не более одной должности.

24. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации в пределах фонда оплаты труда.

25. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта организации, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

Раздел IV.

Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

27. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Стимулирующие выплаты производятся работникам учреждения, состоящим в штате учреждения, а также принятым на работу на период отсутствия основного работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, за исключением:

- 1) временных и сезонных работников;
- 2) работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- 3) работников, принятых с испытательным сроком и уволенных при неудовлетворительном результате испытания;
- 4) работников, работающих по совместительству (совмещению).

28. Размеры и условия осуществления выплат надбавки за интенсивность труда для всех работников учреждения (за исключением директора, главного инженера и главного бухгалтера) устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

29. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением директора учреждения) является приказ директора учреждения.

30. В соответствии с приложением 3 к настоящему положению работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия по итогам работы;
- премиальная выплата к профессиональному празднику «День работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства».

31. Надбавка за интенсивность труда.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность труда устанавливается при назначении, перемещении работника и в других случаях с учетом профессиональной служебной деятельности, опыта работы по специальности, специального режима работы, выполнения работ высокой напряженности, дополнительной нагрузки в работе и в целях повышения заинтересованности работника в результате своей деятельности и качестве выполнения должностных обязанностей, а так же в соответствии с пунктом 1 приложения 3 к настоящему Положению.

32. Премирование работников за выполнение особо важных и ответственных работ производится персонально в пределах фонда оплаты труда в соответствии с пунктом 2 приложения 3 к настоящему положению.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается конкретному работнику и носит единовременный характер.

К категории особо важных и сложных заданий относится оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений, а также достижение высоких конечных результатов.

33. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за высокие результаты труда в определенном периоде (квартал, год) по решению руководителя учреждения в соответствии с пунктом 3 приложения 3 к положению за счет экономии бюджетных ассигнований.

Конкретные показатели и критерии эффективности работы работников учреждений (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такового представительного органа).

При начислении премиальных выплат по итогам работы не включаются следующие периоды:

отпуск без сохранения заработной платы;

отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени или на дому;

дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 173, 173.1, 174, 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работнику, с которым прекращен трудовой договор по основаниям, предусмотренным пунктами 8 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются.

Работникам, проработавшим неполный расчетный период, в связи с временной нетрудоспособностью, уходом на пенсию, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени или на дому, в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске в связи с получением образования, в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, уволенным по сокращению штатов, уволенным по собственному желанию, премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени.

Для работников, переведенных в течение отчетного года с одной должности на другую с изменением оклада, премия по итогам работы рассчитывается пропорционально отработанному времени по каждой должности отдельно.

34. Выплата всех видов премий производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в пределах фонда оплаты труда работников за счет экономии бюджетных ассигнований.

35. Премиальная выплата к профессиональному празднику «День работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства» выплачивается в соответствии с пунктом 4 приложения 3. Выплата не производится в период отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев

работы на условиях неполного рабочего времени, отпуска с последующим увольнением, а также работникам, с которыми трудовой договор приостановлен в соответствии с федеральным законодательством.

Раздел V.

Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, главного инженера и главного бухгалтера

37. Заработная плата директора учреждения, главного инженера и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

38. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с директором учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

39. Размеры должностных окладов директора учреждения, главного инженера и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему положению.

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору учреждения, главному инженеру и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего положения.

41. В соответствии с приложением 4 к настоящему положению директору учреждения, главному инженеру и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность труда.

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

премия по итогам работы;

премиальная выплата к профессиональному празднику «День работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства»;

премия к праздничной дате.

Праздничными днями являются:

1-6, 8 января – Новогодние каникулы;

23 февраля - День защитника Отечества (8 марта - Международный женский день);

1 мая – Праздник Весны и Труда (9 мая - День Победы);

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

42. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ, по итогам работы, премии к праздничной дате главному инженеру и главному бухгалтеру производится за счет экономии бюджетных ассигнований.

43. Кроме выплат стимулирующего характера, установленных в приложении 4 к настоящему Положению, за счет экономии бюджетных ассигнований учреждения могут выплачиваться иные выплаты материального поощрения в размере 10% должностного оклада, к которым относятся:

1) выплаты к юбилейным датам при достижении возраста 50 лет и через каждые десять лет;

2) выплаты к праздничным дням Ямальского района.

Иные выплаты материального поощрения не производятся в период отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев работы на условиях неполного рабочего времени, отпуска с последующим увольнением, а также работникам, с которыми трудовой договор приостановлен в соответствии с федеральным законодательством.

44. Решение об установлении выплат стимулирующего характера директору учреждения и их конкретные размеры в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы принимается представителем нанимателя (работодателем) по ходатайству органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера главному инженеру и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры принимаются директором учреждения.

45. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год определяется в кратности до 5,2.

46. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в размере 80% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного в соответствии с пунктом 45 настоящего положения.

Раздел VI.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

47. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

48. Фонд оплаты труда учреждения состоит из гарантированной части заработной платы, стимулирующей части заработной платы и материальной помощи к отпуску, в том числе:

1) гарантированная часть заработной платы состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;

2) стимулирующая часть заработной платы состоит из:

выплат стимулирующего характера;

выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной плат.

49. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

1) соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда учреждения;

2) соблюдения предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенных в соответствии с пунктами 45-46 настоящего положения;

3) соблюдения (непревышения) расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы уполномоченного органа - главного распорядителя бюджетных средств.

В целях реализации настоящего положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, уполномоченного органа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, уполномоченного органа (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, уполномоченного органа и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится уполномоченным органом до директора учреждения.

50. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения на год (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на количество месяцев в расчетном году.

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения, указанных в настоящем подпункте, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников уполномоченного органа.

Уполномоченный орган обеспечивает соблюдение учреждением требований, установленных подпунктами 1-3 пункта 49 настоящего положения.

51. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера, определенных решением Думы Ямальского района от 05 июня 2023 года №

38 «Об утверждении положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств бюджета муниципального округа Ямальский район Ямало-Ненецкого автономного округа и расположенных на территории муниципального округа Ямальский район Ямало-Ненецкого автономного округа».

Определение фонда оплаты труда учреждений на год осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ЗПгч} + \text{ЗПсч},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения на год;

ЗПгч - объем гарантированной части заработной платы на год;

ЗПсч - объем стимулирующей части заработной платы на год.

Определение объема гарантированной части заработной платы на год осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ЗП гч} = \Sigma \text{ДО} * 12,91 + \text{Кгч}$$

где:

$\Sigma \text{ДО}$ - сумма должностных окладов работников учреждения;

12,91 - количество должностных окладов работников учреждения, в том числе материальная помощь к отпуску;

Кгч - объем выплат компенсационного характера в год, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

Определение объема стимулирующей части заработной платы на год осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ЗП сч} = \Sigma \text{ДО} * 1,78 + \text{Ксч},$$

где:

$\Sigma \text{ДО}$ - сумма должностных окладов работников учреждения;

1,78 - количество должностных окладов работников учреждения.

Ксч - объем выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы, в год.

Раздел VII.

Другие вопросы оплаты труда

52. Директор учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

53. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

54. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее - минимальный размер оплаты труда), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

55. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

56. Повышение (индексация) окладов (ставок) производится в соответствии с муниципальными правовыми актами Ямальского района.

57. За счет средств, предусмотренных по фонду оплаты труда, производится выплата материальной помощи к отпуску, предусмотренная пунктом 51 настоящего положения. Выплата производится на основании заявления работника и приказа директора учреждения, в соответствии с приложением 5.

58. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения, состоящим в штате учреждения, а также принятым на работу на период отсутствия основного работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, за исключением:

- 1) временных и сезонных работников;
- 2) работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- 3) работников, принятых с испытательным сроком и уволенных при неудовлетворительном результате испытания;
- 4) работников, работающих по совместительству (совмещению).

59. Основанием для осуществления выплаты работникам учреждения является приказ, директору - распоряжение Управляющего делами Администрации Ямальского района.

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения «Полюс»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей служащих, профессий рабочих и
размеры должностных окладов**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.1.	2 квалификационный уровень	Заведующий складом, Заведующий хозяйством	22 771
1.1.2.	4 квалификационный уровень	Мастер участка	23 691
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юристконсульт	24 648
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по уходу за животными, подсобный рабочий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по обслуживанию в бане, кассир билетный, монтажник санитарно-технических систем и оборудования,	19 242
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.2.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля,	20 020

1	2	3	4
		водитель вездехода, оператор котельной	

Приложение 2
к положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения «Полюс»

**Размеры должностных окладов по должностям служащих,
не включенным в профессиональные квалификационные группы**

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)	Трудовая функция		Нормативный правовой акт, утвердивший профессиональный стандарт (наименование, дата и номер) <*>
			код	уровень квалификации <*>	
1	2	3	4	5	6
1.	Директор	53 235			
2.	Главный бухгалтер	43 290			приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.02.2019 № 103н
3.	Главный инженер	43 290			
4.	Специалист по закупкам	24 648			приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 №625н

<*> Заполняется при применении в графе 2 наименования должности из профессионального стандарта.

Приложение 3
к положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения «Полюс»

Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого, второго, третьего уровня» – до 5%; Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» – до 5%; Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» – до 50%;	устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов – 5%. 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания) – 5%. 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов – 20%.	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
		специалист по закупкам – до 50%		<p>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий – 15%.</p> <p>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации – 10%</p>	
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% должностного оклада	<p>Премирование производится на основании локального акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения 	<p>Основными показателями для выплаты премии являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) трудоемкость и объемность выполняемого задания; 2) надлежащее выполнение функций в рамках особо важного задания; 3) оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника; 4) степень сложности задания; 5) обязательное соблюдение трудовой дисциплины 	единовременно

1	2	3	4	5	6
			<p>задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания).</p>		
3.	Премииальные выплаты по итогам работы	До 40% должностного оклада**	<p>Производится на основании локального акта учреждения, содержащего в себе информацию о выполнении (достижении) показателей результативности (эффективности) и качества труда работниками учреждения, с учетом следующих параметров: - показатели выполнены в полном объеме; - показатели выполнены частично; - показатели выполнены со значительным отклонением; - показатели не выполнены.</p>	<p>1) результаты работы учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы; 2) добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей; 3) обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных учреждениях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (bus.gov.ru), а также поддержание ее в актуальном состоянии; 4) соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, статистической отчетности и иной отчетности, а также их достоверность и качество; 5) соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, поручений уполномоченного органа, а также их качество; 6) соблюдение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка; 7) соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;</p>	ежеквартально, ежегодно

1	2	3	4	5	6
				8) удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг; 9) отсутствие замечаний, предписывающих (неустраненных) замечаний проверяющих органов и уполномоченного органа по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	
4.	Премиальная выплата к профессиональному празднику	10% должностного оклада			ежегодно

Приложение 4
к положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения «Полюс»

**Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера
директору, главному инженеру и главному бухгалтеру**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Содержание критерия оценки	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	<p>Директору - до 20 % должностного оклада;</p> <p>Главному инженеру и главному бухгалтеру – до 10% должностного оклада</p>	Устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	<p>1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания) - 5%.</p> <p>2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий - 5%.</p> <p>3. Результативность исполнения должностных (трудовых) обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов - 5%.</p> <p>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации - 5%</p> <p>Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих</p>	ежемесячно

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Содержание критерия оценки	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
				повышенного внимания) - 5%. Результативность исполнения должностных (трудовых) обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов - 5%.	
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100%	Производится на основании локального акта учреждения, содержащего в себе информацию о выполнении (достижении) показателей результативности (эффективности) и качества труда работниками учреждения, с учетом следующих параметров: - показатели выполнены в полном объеме; - показатели выполнены частично; - показатели выполнены со значительным отклонением; - показатели не выполнены.	Основными показателями для выплаты премии являются: - трудоемкость и объемность выполняемого задания; - надлежащее выполнение функций в рамках особо важного задания; - оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника; - степень сложности задания; - обязательное соблюдение трудовой дисциплины	единовременно
3.	Премиальные выплаты по итогам работы директору до 100%	20%	Обеспечение информационной открытости учреждения	Наличие на официальном сайте в сети «Интернет» (bus.gov.ru) обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии.	ежеквартально, ежегодно
		0%		Отсутствие на официальном сайте в сети «Интернет» (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об учреждении.	
		10%	Эффективное использование имущества	Отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения.	

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Содержание критерия оценки	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
		0%		Наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения.	
		10%	Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, заявок, обращений, исполнение приказов уполномоченного органа.	Соблюдение сроков исполнения документов.	
		5%		Нарушение срока не более чем на 2 дня.	
		0%		Нарушение срока более чем на 2 дня.	
		20%	Своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество.	Соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество.	
		0%		Несоблюдение сроков представления отчетности и (или) качества отчетности.	
		20%	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Отсутствие при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных правонарушений.	
		0%		Наличие нарушений при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных правонарушений.	
		5%	Достижение целевых уровней снижения объема потребления ресурсов	Целевые уровни снижения объема потребления ресурсов достигнуты	
		0%		Целевые уровни снижения объема потребления ресурсов не достигнуты	

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Содержание критерия оценки	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
		15%	Соблюдение сроков и требований при взаимодействии с органами местного самоуправления	Отсутствие обоснованных нарушений при взаимодействии с уполномоченным органом, со структурными подразделениями Администрации Ямальского района	
		0%		Наличие обоснованных нарушений при взаимодействии с уполномоченным органом, со структурными подразделениями Администрации Ямальского района	
4.	Премиальные выплаты по итогам работы главному инженеру – до 40%**	20%	Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, заявок, обращений, исполнение приказов уполномоченного органа.	Соблюдение сроков исполнения документов.	ежеквартально, ежегодно
		10%		Нарушение срока не более чем на 2 дня.	
		0%		Нарушение срока более чем на 2 дня.	
		20%	Соблюдение сроков и требований при взаимодействии с органами местного самоуправления	Отсутствие обоснованных нарушений при взаимодействии с уполномоченным органом, со структурными подразделениями Администрации Ямальского района	
		0%		Наличие обоснованных нарушений при взаимодействии с уполномоченным органом, со структурными подразделениями Администрации Ямальского района	
5.	Премиальные выплаты по итогам работы главному бухгалтеру – до 40%**	20%	Своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество.	Соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество.	ежеквартально, ежегодно
		0%		Несоблюдение сроков представления отчетности и (или) качества отчетности.	
		20%	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	Отсутствие при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных	

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты от должностного оклада	Условия осуществления выплаты	Содержание критерия оценки	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
		0%		<p>нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных правонарушений.</p> <p>Наличие нарушений при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных правонарушений.</p>	
6.	Премиальная выплата к профессиональному празднику	Директору - 40% Главному инженеру, главному бухгалтеру - 10%			ежегодно
7	Премии к праздничным датам*	Директору - 40%; Главному инженеру, главному бухгалтеру - 10%**			Примечание
<p>Примечание</p> <p>* Праздничными днями являются: 1-6, 8 января – Новогодние каникулы; 23 февраля - День защитника Отечества (8 марта - Международный женский день); 1 мая – Праздник Весны и Труда (9 мая - День Победы); 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства;</p> <p>** за счет экономии бюджетных ассигнований.</p>					

Приложение 5
к положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения «Полус»

Размер выплаты материальной помощи к отпуску

№ п/п	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер выплаты
1	3	4
1.	Директор	200% должностного оклада
2.	Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы	Месячный ФОТ
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	Месячный ФОТ
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	Месячный ФОТ
5.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	100% должностного оклада
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	50% должностного оклада