

Утверждаю:
директор МАУ «ЗОЛ «Факел»
_____ Дунаев А.В.
Приказ № 1-од от 09.01.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЗАГОРОДНЫЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ЛАГЕРЬ «ФАКЕЛ»

Глава 1. Общие положения

Статья 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Загородный оздоровительный лагерь «Факел» (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного учреждения «Загородный оздоровительный лагерь «Факел» (далее муниципальная организация) муниципального образования Алапаевское на основании решения Думы муниципального образования Алапаевское от 03 июля 2017 года № 183 утверждено Положение «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных организаций, в отношении которых полномочия главного распорядителя бюджетных средств осуществляются Управлением образования Администрации муниципального образования Алапаевское».

2. Заработная плата работников муниципальной организации устанавливается трудовыми договорами, в соответствии с действующими в муниципальной организации Положения об оплате труда. Положение об оплате труда в муниципальной организации устанавливается на основе настоящего Положения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной организации.

3. Фонд оплаты труда в муниципальной организации формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой автономной муниципальной организации на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля окладной части и компенсационных выплат в фонде оплаты труда должна быть не более 80%.

4. Штатное расписание муниципальной организации утверждается руководителем муниципальной организации по согласованию с Управлением образования - Главным распорядителем бюджетных средств (далее- ГРБС), и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной муниципальной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание муниципальной организации, должны определяться в соответствии с Уставом муниципальной организации и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Статья 2. Условия определения оплаты труда

1. Оплата труда работников муниципальной организации устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии, иного представительного органа работников государственной организации.

2. При определении размера оплаты труда работников муниципальной организации учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников муниципальной организации;

- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

3. Заработная плата работников муниципальной организации предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Изменение оплаты труда работников муниципальной организации производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

5. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в соответствии с частью 4 настоящей статьи в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

6. Руководитель муниципальной организации:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же муниципальной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников муниципальной организации;
- 3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников муниципальных организаций.

7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в муниципальной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Преподавательская работа в той же муниципальной организации для педагогических работников не является совместительством, и не требует заключения трудового договора, при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее

помимо основной работы, в той же муниципальной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная муниципальная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 2. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников муниципальных организаций

Статья 3. Общие положения

1. Оплата труда работников муниципальной организации включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера, в соответствии со статьей 5 настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера, в соответствии со статьей 6 настоящего Положения.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3. Муниципальная организация имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Муниципальная организация имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов от должностного оклада работникам муниципальных организаций, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальных организациях, обособленных структурных подразделениях муниципальных организаций, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в муниципальных организациях и в их обособленных структурных

подразделениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальной организации, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

8. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях №2, 3 и 4 к настоящему Положению.

9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

10. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 50 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения без учета повышений, предусмотренных примечанием к приложению № 4 к настоящему Положению.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации.

11. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным

квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

12. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников муниципальных организаций (далее - медицинские работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

13. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских работников установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

14. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры и искусства муниципальной организации (далее - работники культуры и искусства) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" и от 14.03.2008 № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

15. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих культуры и искусства установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

16. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

17. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 9 и 10 к настоящему Положению.

18. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, медицинским работникам, работникам культуры и искусства, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные статьей 5 и 6 настоящего Положения.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальной организации, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских работников, работников культуры и искусства, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов от должностного оклада;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов от должностного оклада;

3) работникам являющимся выпускниками организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, – на 20 процентов от должностного оклада, сроком на два года;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов от должностного оклада.

20. Указанные в части 19 настоящей статьи повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда муниципальной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

21. В случаях, когда работникам муниципальной организации предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных частями 4, 19 настоящей статьи, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

22. При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером муниципальной организации педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

Глава 3. Условия оплаты труда руководителя муниципальной организации, его заместителей и главного бухгалтера

Статья 4. Общие положения

1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя муниципальной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

2. Оплата труда руководителя муниципальной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

3. Размер должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя муниципальной организации, утвержденного Постановлением Администрации

муниципального образования Алапаевское от 30.08.2017г № 608 «Об утверждении Положения о порядке установления размера должностного оклада руководителям муниципальных образовательных организаций и иных организаций, в отношении которых полномочия главного распорядителя бюджетных средств осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Алапаевское и состава комиссии по установлению размера должностного оклада руководителям муниципальных образовательных организаций и иных организаций, в отношении которых полномочия главного распорядителя бюджетных средств осуществляет Управление образования Администрации муниципального образования Алапаевское».

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за прошедший календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Постановлением Администрации муниципального образования Алапаевское от 09.03.2017г № 160 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Алапаевское».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за прошедший календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Руководитель муниципальной организации обеспечивает размещение информации о среднемесячной заработной плате за предыдущий календарный год руководителя, заместителей, главного бухгалтера в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте муниципальной организации.

5. Руководителю муниципальной организации, аттестованному по порядку, утвержденному Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г № 216н (ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», подтвердившему по результатам аттестации соответствие занимаемой должности устанавливается надбавка в размере 10% от должностного оклада;

6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальной организации устанавливается работодателем на 10 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципальной организации, установленного в соответствии с частью 3 статьи 5 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и

главного бухгалтера муниципальной организации устанавливается в соответствии с локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации, и согласовывается с ГРБС.

7. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим почетные звания, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в следующих размерах:

- за почетное звание, название которых начинается со слов «Почётный»(СССР, РСФСР, Российской Федерации), «Отличник» - 10% от должностного оклада;

- за учёную степень кандидата наук или почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный» - 20 % от должностного оклада;

8. Стимулирование руководителя муниципальной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципальной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципальной организации, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного Постановлением Администрации муниципального образования Алапаевское (далее - Положение о стимулировании руководителей).

9. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципальной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии со статьями 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципальной организации принимается руководителем муниципальной организации.

Глава 4. Компенсационные и стимулирующие выплаты

Статья 5. Компенсационные выплаты

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

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников муниципальной организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда муниципальной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3. Для работников муниципальных организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),

сверхурочной работе, за увеличение объема работы, не входящей в должностные обязанности, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавка за классность водителям легковых автомобилей и автобусов;

5) разгрузочно-погрузочные работы;

6) за изготовление костюмов, атрибутов к детским праздникам, досугам и развлечениям.

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.1 Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда – 10% процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда – 12 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Руководитель образовательной организации осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка рабочих мест осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) "О специальной оценке условий труда"

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается

4.2 Всем работникам муниципальной организации выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР".

4.3 Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику муниципальной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и порядок их установления определяются муниципальной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном акте муниципальной организации, утвержденном руководителем муниципальной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

В непрерывно действующих муниципальных организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышение оплаты за работу в ночное время исчисляется для следующих работников: сторожа, воспитатели, вожатые.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

Надбавку за классность водителям легковых автомобилей и автобусов устанавливается:

- ✓ 1 класс – 25 % от должностного оклада (категории В,С,Д)
- ✓ 2 класс – 15 % от должностного оклада (категории В,С).

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем муниципальной организации в соответствии с локальным актом муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

9. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

10. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальной организацией услуг, муниципальная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Статья 6. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме руководителя), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда. Порядок, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в муниципальной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников этой организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальной

организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальной организации на оплату труда работников.

2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода или срочного выполнения важных и срочных работ (поручений), мероприятий.

4. Размер выплат стимулирующего характера определяется муниципальной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о выплатах стимулирующего характера принимает руководитель муниципальной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципальной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципальной организации норм труда.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным актом муниципальной организации, трудовым договором.

7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный", "Заслуженный", «Почетный», «Отличник») и другие качественные показатели:

1) Педагогическим работникам, имеющим почетные звания устанавливаются следующие ежемесячные доплаты:

- за учёную степень кандидата наук и(или) почетное звание(СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов «Заслуженный» - 20 % от должностного оклада;

- за почётное звание, название которого начинается со слов «Почетный», «Отличник» - 10 % от должностного оклада.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальной организацией на оплату труда на оплату труда работников.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю муниципальной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю муниципальной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации.

2) Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

3) Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной организации, трудовым договором.

8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности (должности) предусмотренные локальным актом муниципальной организации.

9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципальной организации.

10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

11. В целях социальной защищенности работников муниципальной организации и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципальной организации применяется единовременное премирование работников муниципальных организаций:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки, Министерства культуры Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки, Министерства культуры Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) при объявлении благодарности и награждении Почетной грамотой Главы

муниципального образования Алапаевское, Думы муниципального образования Алапаевское, Администрации муниципального образования Алапаевское, Восточного Управленческого округа;

5) в связи с празднованием Дня учителя;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем муниципальной организации, с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной организации.

12. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

13. Стимулирующие выплаты работникам муниципальных организаций не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Статья 7. Заключительные положения

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель муниципальной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель муниципальной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальной организации услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Перечень

должностей работников, имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности за работу в муниципальных организациях, обособленных структурных подразделениях муниципальных организаций, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала: вожатый, дежурный по режиму.
2. Должности педагогических работников: инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; воспитатель, методист.
3. Должности руководителей структурных подразделений: заведующий складом, заведующий хозяйством; заведующий производством (шеф-повар).
4. Должности служащих (в том числе, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»): Делопроизводитель, специалист по кадрам, методист.
5. Должности медицинских работников: медицинская сестра; фельдшер.
6. Должности работников культуры и искусства: аккомпаниатор.

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый	11280
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму	11280

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре	11280
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	11280
3 квалификационный уровень	воспитатель	12272
4 квалификационный уровень	педагог-организатор; методист	15340 18000

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством;	11280
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар);	11280

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом муниципальной организации, предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком, установленным руководителем муниципальной организации.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	11280

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский персонал первого уровня"		
1 квалификационный уровень	санитарка	11280
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский персонал"		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	13709
4 квалификационный уровень	фельдшер	16553

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры и искусства**

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры и искусства среднего звена"	
аккомпаниатор	11280

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	сторож (вахтер)	11280
	кастелянша; уборщик служебных помещений; уборщик территории	11280
	кухонный рабочий;	11280
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11280
	водитель автомобиля	11280
	повар	11280
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	11280
	водитель автобуса	12000

**Положение
о стимулировании работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЗАГОРОДНЫЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ЛАГЕРЬ «ФАКЕЛ»**

1. Общие положения

1.1. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам муниципальной организации, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.2. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников муниципальной организации.

1.3. Выплаты стимулирующего характера и премирование за успешное и качественное выполнение работы осуществляется за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер стимулирующей части фонда не более 20% от фонда оплаты труда за соответствующий год.

1.4. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

2. Цели стимулирования

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальной организации производятся с целью:

- 2.1.1. повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- 2.1.2. усиления материальной заинтересованности работников центра;
- 2.1.3. развития творческой активности и инициативы.

3. Основания для стимулирования

3.1. Основаниями для стимулирования работников являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

4.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам муниципальной организации по результатам труда производится Комиссией по стимулированию (далее – Комиссия) согласно критериям и показателям качества и результативности труда работников центра по представлению директора и заместителей директора учреждения.

4.2. Комиссия по определению размера стимулирующих выплат работникам муниципальной организации к 17 числу каждого месяца или за 5 дней до окончания оздоровительной смены собирает в письменном виде справки со списком кандидатов на премирование для распределения стимулирующего фонда.

4.3. Комиссия состоит из 3 человек: один представитель административного персонала, два представителя учебно-вспомогательного персонала.

4.4. В целях усиления роли стимулирующих выплат за результативность и качество труда и повышения размера этих выплат по решению Комиссии

допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов.

4.5. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов, присутствующих на заседании.

4.6. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется директору муниципальной организации в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке. Если по представленному расчету у директора не имеется возражений, замечаний, предложений, то директор принимает решение согласовать представленный расчет. Если директор не согласен с представленным расчетом, то он формирует свои замечания, возражения и собирает комиссию снова, где присутствует лично, чтобы разрешить возникшие разногласия.

4.7. Необходимым условием стимулирования работников муниципальной организации является добросовестное выполнение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций, открытость и доступность образования.

4.8. Все работники муниципальной организации имеют право оценивать себя по критериям и показателям в соответствии с видом выполняемой работы и свои результаты передавать Комиссии на рассмотрение.

5. Виды и размеры стимулирующих выплат.

5.1. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и (или) в абсолютном размере стимулирующего характера устанавливаются

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

5.2.1. *За выслугу лет:*

свыше 1 года до 5 лет – 5 % от должностного оклада;

свыше 5 до 10 лет – 10% от должностного оклада;

свыше 10 до 15 лет – 15% от должностного оклада;

свыше 15 до 20 лет – 20% от должностного оклада;

свыше 20 лет 30% от должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается:

Время работы в муниципальной организации (для постоянных работников).

6. Показатели качества и результативности труда работников

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

1. Своевременное и оперативное устранение чрезвычайных и аварийных ситуаций в Учреждении – 4000 рублей.

2. За эффективную работу по озеленению и благоустройству территории (выращивание собственной рассады, её высадка, уход за клумбами, очистка территории от мусора (субботник), и т.д.) – 3000 рублей.

3. Привлечение спонсорских средств для создания комфортных условий пребывания воспитанников в Учреждении (для обогащения предметно-развивающей среды, обновления и ремонта помещений) – 2000 рублей.
4. Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов - 4000 руб.
5. Укомплектованность техническими кадрами, их качественный состав - 2000 рублей.
6. Отсутствие обоснованных обращений и жалоб – 1000 рублей.
7. Качественная подготовка учреждения к началу летнего периода – 4000 рублей.

Главный бухгалтер

1. Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины, соблюдение сроков представления информации по поручениям руководителя образовательной организации – до 4000 рублей.
2. Соблюдение сроков, порядка и качества предоставления бухгалтерской, финансовой, статистической отчетности – до 4000 рублей.
3. Отсутствие нарушений и недостатков по результатам финансовых проверок – до 4000 рублей.
4. Отсутствие обоснованных письменных жалоб, поступивших от работников и иных граждан – до 3000 рублей.

Педагогические работники (воспитатель, инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования, педагог-организатор), учебно-вспомогательный персонал (вожатый), аккомпаниатор

1. Представление опыта работы на научно-практических, научно-методических и научно-исследовательских конференциях, в семинарах районного, областного уровня – 2000 рублей.
2. Участие в районных мероприятиях – 1000рублей, областных мероприятиях – 2000 рублей.
3. Организация эффективной работы с родителями – 2000 рублей.
4. Наличие победителей и призеров различных конкурсов и соревнований
 - ✓ муниципального уровня – 500 рублей
 - ✓ областного уровня – 1000 рублей
 - ✓ международного и Всероссийского уровней – 1500 рублей
5. Организация предметно-развивающей среды в отряде, кружке, клубе, создание новых пособий, уголков, стендов, оформление муниципальной организации (наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов на основе комплексно-тематического планирования) – 2000 рублей.
6. За инициативность и творческое участие в массовых мероприятиях – 1500 рублей.
7. Отсутствие травм, правонарушений у воспитанников – 1000 рублей.
8. За получение призового места в конкурсе профессионального мастерства педагогических работников «Воспитатель года», «Лучший вожатый» – 5000 рублей, за участие -3000рублей.

9. Подготовка публикаций для СМИ, сайта учреждения, сайта «Уральские каникулы» – 800 рублей.

10. За организацию и активное участие в проведении косметического ремонта помещений – 2000 рублей.

11. Участие в озеленении и благоустройстве территории (выращивание собственной рассады, её высадка, посадка, прополка, полив, художественное оформление клумб - цветников в муниципальной организации) – 2000 рублей.

12. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов – 2000 рублей.

13. Выполнение важных поручений руководителя или его заместителей – 2000 рублей.

14. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их разрешения – 1000 рублей.

Шеф - повар, повар, кладовщик, кухонный работник

1. За отсутствие замечаний со стороны медицинского персонала и служб Роспотребнадзора – 2000 рублей.

2. За активное участие в массовых мероприятиях, проводимых в муниципальной организации – 500 рублей.

3. За напряженность и интенсивность работы – 1600 рублей.

4. Активное участие в образовательном процессе муниципальной организации (приготовление праздничного меню, дополнительных блюд и т.п.) - 500 рублей.

5. Участие в озеленении и благоустройстве территории (выращивание собственной рассады, её высадка, уход за клумбами) – 1000 рублей.

6. За участие в мероприятиях и конкурсах:

✓ муниципальных – 500 рублей;

✓ областных – 1000 рублей.

7. Выполнение важных поручений руководителя или его заместителей – 3000 рублей.

8. Качественное ведение документации – 500 рублей.

Медицинский персонал

1. Высокий уровень контроля за обеспечением санитарно-гигиенических условий в помещениях муниципальной организации, соответствующих требованиям СанПиН, отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора – 3000 рублей.

2. Организация работа с детьми (санитарами) -1000 рублей

3. За инициативность и творческое участие в массовых мероприятиях, проводимых в муниципальной организации – 1000 рублей.

4. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.)-2000 рублей.

5. Участие в озеленении и благоустройстве территории (выращивание собственной рассады, её высадка, уход за клумбами, очистка территории от мусора и т.д.) – 2000 рублей.

6. Качественное ведение документации – 500 рублей.

7. Выполнение важных поручений руководителя или его заместителей – 2000 рублей.

Специалист по кадрам, делопроизводитель

1. Своевременное и качественное ведение документации (Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, справка по результатам проверки) – 1500 рублей.
2. Участие в озеленении и благоустройстве территории (выращивание собственной рассады, её высадка, уход за клумбами, очистка территории от мусора (субботник), и т.д.) – 2000 рублей.
3. Изготовление на ПК визиток, консультаций, буклетов, презентаций – до 1000 рублей.
4. Выполнение важных поручений руководителя или его заместителей – 2000 рублей.

Сторож, дворник

1. За эффективность работы по сохранению имущества, оборудования муниципальной организации – 1500 рублей.
2. За активное участие в озеленении и благоустройстве территории – 2000 рублей.
3. Активное участие в общественной жизни муниципальной организации - 2000 рублей.
4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников муниципальной организации (по итогам квартала) – 1000 рублей.

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

1. Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, водостоков – 2000 рублей.
2. Обеспечение бесперебойной работы электроснабжения – 2000 рублей.
3. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – 2000 рублей.
4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников муниципальной организации (раз в квартал) – 1000 рублей.
5. Активное участие в общественной жизни Учреждения – 2000 рублей.
6. Выполнение важных поручений руководителя или его заместителей – 2000 рублей.

Водитель

1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта – 2000 рублей.
2. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний – 1000 рублей.
3. Активное участие в общественной жизни муниципальной организации – 1000 рублей.
4. Выполнение важных поручений руководителя или его заместителей – 3000 рублей.

Кастелянша, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений

1. Активное участие в общественной жизни муниципальной организации – 2000 рублей
2. Активное участие в подготовке мероприятий районного, областного уровня – 2000 рублей.
3. За инициативность и творческое участие в массовых – 1000 рублей.
4. Активное участие в проведении косметического ремонта помещений – 2000 рублей.
5. За отсутствие замечаний по итогам ревизионных, инвентаризационных и иных проверок финансово – хозяйственной деятельности – 700 рублей.
6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников муниципальной организации (раз в квартал) – 1000 рублей.
7. Участие в озеленении и благоустройстве территории (выращивание собственной рассады, её высадка, уход за клумбами, очистка территории от мусора (субботник), и т.д.) – 2000 рублей.
8. Выполнение важных поручений руководителя или его заместителей – 1000 рублей.

**Порядок
премирования работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЗАГОРОДНЫЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ЛАГЕРЬ «ФАКЕЛ»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях премирования и материального стимулирования труда работников муниципальной организации, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

1.2. Порядок премирования и материального стимулирования направлен на усиление связи оплаты труда работника муниципальной организации с его личным трудовым вкладом в конечные результаты работы в муниципальной организации, развитием инновационных процессов в системе образования, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала.

1.3. Настоящий Порядок определяет порядок и условия осуществления премиальных выплат.

1.4. Данные выплаты производятся в пределах фонда стимулирования муниципальной организации, утверждаемого Главным распорядителем бюджетных средств.

2. Виды выплат.

2.1. К условно– временным (разовым) относятся выплаты:

- ✓ при награждении Почетной грамотой или Благодарственным письмом Министерства Российской Федерации — 5000 рублей;
- ✓ при награждении почетной грамотой или благодарственным письмом Губернатора Свердловской области — 5000 рублей;
- ✓ при награждении Почетной грамотой или Благодарственным письмом Правительства Свердловской области — 5000 рублей;
- ✓ при награждении почетной грамотой или благодарственным письмом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области — 5000 рублей;
- ✓ при награждении Почетной грамотой Восточного управленческого округа — 3000 рублей;
- ✓ при награждении Почетной грамотой органов местного самоуправления муниципального образования — 1500 рублей;
- ✓ в связи с празднованием Дня учителя — 500 рублей;
- ✓ в связи с празднованием 23 февраля и 8 марта — 500 рублей;
- ✓ в связи с праздничными и юбилейными датами (мужчины 50 и 60 лет; женщины - 50 и 55 лет со дня рождения) — оклад;
- ✓ за выполнение особо важных и срочных поручений руководителя муниципальной организации — в размере должностного оклада;
- ✓ при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости — в размере 3000 рублей;

✓ по итогам работы – 3000 рублей.

2.2. Премияльные условно – временные (разовые) выплаты назначаются в соответствии с настоящим Положением, на основании приказа работодателя – руководителя муниципальной организации при условии экономии фонда оплаты труда.

2.3. Работникам муниципальной организации может быть оказана материальная помощь не более двух должностных окладов в год в пределах средств из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

1. Положение об оплате труда работников МАУ «ЗОЛ «Факел»

2. Положение о стимулировании работников МАУ «ЗОЛ «Факел»

3. Порядок премирования работников МАУ «ЗОЛ «Факел»

по состоянию на 09.01.2019 год

Проект разработан: _____

Должность	Фамилия, инициалы	Дата поступления на согласование	Дата визирования	Проверка на наличие коррупционных факторов	замечания	Подпись
Начальник Управления образования	Леонтьев А.Ю.					
Председатель РК Профсоюза	Шиляева Т.В.					

Список рассылки: _____

Исполнитель рассылки _____

Дата _____