|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **РЕСПУБЛИКА САХА (ЯКУТИЯ)** **АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ****«АЛДАНСКИЙ ПОСТАНОВЛЕНИЕ** **№ 451 от 30.04.2019 г.** | **Герб** | **САХА ӨРӨСПҮҮБҮЛҮКЭТЭ****«АЛДАН ОРОЙУОНА»****МУНИЦИПАЛЬНАЙ****ТЭРИЛЛИИ****ДЬАһАЛТАТА****УУРААХ** |

**«Об оплате труда работников муниципального**

 **Учреждения МО «Алданский район» по оказанию**

**социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся**

**без попечения родителей»**

В соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28.08.2017 г. № 290 «О порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, учреждений финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)», постановляю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального учреждения по оказанию социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, подведомственного Администрации МО «Алданский район», согласно Приложению к настоящему постановлению.
2. Руководителю муниципального учреждения:

2.1. Привести в соответствие с настоящим постановлением правовые акты, регламентирующие оплату труда работников.

2.2. Уведомить работников об изменениях условий трудового договора в соответствии со статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации. До истечения срока письменного уведомления работников об изменении условий трудового договора применять условия оплаты труда работников, установленные до вступления в силу настоящего постановления.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникающие с 01 июня 2019 года.

4. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации МО «Алданский район».

5.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации МО «Алданский район» по экономике и финансам.

**Глава района С.Н.Поздняков**

Бобровская Елена Николаевна

32889

Приложение

к постановлению главы МО «Алданский район»

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 года № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Положение**

об оплате труда работников муниципального учреждения

МО «Алданский район» по оказанию социальных услуг детям-сиротам и детям,

оставшимся без попечения родителей

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального учреждения по оказанию социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей (далее - Положение) разработано на основании постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)» и регулирует условия и порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, формируемых из объема субвенций на осуществление переданных полномочий.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии:

* с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей культуры, искусства и кинематографии»;

- от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;

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

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

* с приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

- от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении Рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;

- от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих»;

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в разрезе квалификационных уровней;

- порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера, критерии их установления;

- порядок установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- порядок установления и размеры премиальных выплат (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов, размеры и порядок стимулирующих надбавок, размеры и порядок выплат компенсационного характера и премии;

- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов, надбавок, выплат компенсационного характера и премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5.Начисление месячной заработной платы работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года, в соответствии с Республиканским (региональным) соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством Республики Саха (Якутия), Федерацией профсоюзов Республики Саха (Якутия) и региональным объединением работодателей «Союз товаропроизводителей Республики Саха (Якутия)».

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Установить, что работникам, кроме руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, разрешается внутреннее совместительство до 0,5 ставки по вакантным должностям в штате учреждения, в котором они состоят.

Руководителям – педагогам, их заместителям – педагогам разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности при наличии соответствующих штатных должностей педагога в штатном расписании учреждения вне рабочего времени до 0,5 ставки педагога при наличии сертификатасоответствующей специальности по согласованию с Главой МО «Алданский район»

Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам запрещено совмещение профессий (должностей) в пределах рабочего времени, а также установление доплат за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.

1.9. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в области оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.10. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается его руководителем по согласованию с Главой МО «Алданский район»

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в соответствии с установленными настоящим Положением должностными окладами, компенсационными выплатами и выплатами стимулирующего характера. Расчет фонда оплаты труда учреждения производится исходя из среднесписочной численности работников учреждения по данным статистической отчетности с учетом достижения установленных Минтрудом показателей заработной платы отдельных категорий работников на текущий год и по штатной численности для работников прочего персонала, за исключением вакантных должностей на начало года. В фонде оплаты труда не учитывается премирование работников по совместительству.

1.12. Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с трудовым договором. Работодатель заключает с работниками трудовой договор – «эффективный контракт», в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.13. Дополнительный фонд оплаты труда, связанный с оплатой за работу в праздничные дни и ночное время, а также на замену лиц, уходящих в отпуск, предусматривается воспитателям, врачам, среднему медицинскому персоналу, поварам, хозяйственно-обслуживающему персоналу (водители, дворник).

Дополнительный фонд оплаты труда за работу в ночное время предусматривается по работникам стационарных учреждений со сменным графиком работы.

В праздничные дни допускается работа персонала, который необходим для функционирования учреждения.

Дополнительный фонд на замену лиц, уходящих в отпуск, предусматривается:

- на численность работников в размере одной трети по одной должности,

- при заключении срочного трудового договора с лицами, не являющимся штатными работниками учреждения, в полном объеме при предъявлении подтверждающих документов.

2. Порядок оплаты труда работников муниципального учреждения

МО «Алданский район» по оказанию социальных услуг детям-сиротам и детям,

оставшимся без попечения родителей.

2.1. Должностные оклады по ПКГ устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационные уровни | рублей |
| 1. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 4 757,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4 785,0 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 4 865,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4 944,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5 343,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5 582,0 |
| 5 квалификационный уровень | 5 981,0 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень | 6 061,0 |
| 2 квалификационный уровень | 6 300,0 |
| 3 квалификационный уровень | 6 779,0 |
| 4 квалификационный уровень | 7 177,0 |
| 5 квалификационный уровень | 7 975,0 |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 1 квалификационный уровень | 8 134,0 |
| 2 квалификационный уровень | 8 374,0 |
| 3 квалификационный уровень | 8 533,0 |
| 3. Должности медицинских и фармацевтических работников |
| Средний медицинский и фармацевтический персонал | 1 квалификационный уровень | 9 585,0 |
| 2 квалификационный уровень | 9 777,0 |
| 3 квалификационный уровень | 9 968,0 |
| 4 квалификационный уровень | 10 160,0 |
| 5 квалификационный уровень | 10 352,0 |
| Врачи и провизоры | 2 квалификационный уровень | 17 144,0 |
| 4. Должности работников образования |
| Учебно-вспомогательный персонал первого уровня | - | 5 700,0 |
| Учебно-вспомогательный персонал второго уровня | 1 квалификационный уровень | 6 652,0 |
| Педагогические работники | 1 квалификационный уровень | 7 799,0 |
| 2 квалификационный уровень | 8 266,0 |
| 3 квалификационный уровень | 8 733,0 |
| 4 квалификационный уровень | 9 200,0 |
| Руководители структурных подразделений | 1 квалификационный уровень | 9 969,0 |
| 2 квалификационный уровень | 10 568,0 |
| 5. Должности работников культуры |
| Должности работников ведущего звена | 1 квалификационный уровень | 8 292,0 |
| 2 квалификационный уровень | 8 789,0 |
| 3 квалификационный уровень | 9 121,0 |
| 4 квалификационный уровень | 9 618,0 |
| 5 квалификационный уровень | 9 950,0 |
| 6. Общеотраслевые профессии рабочих |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 4 173,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4 394,0 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 4 757,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4 932,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5 141,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5 316,0 |

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие квалификационной категории;

- надбавка за специфику работы;

- надбавка за интенсивность труда;

- надбавка за наличие ученой степени;

- надбавка за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия;

- надбавка за наличие классности водителям;

2.3. Размер выплат по надбавке к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на размер надбавки.

Применение всех надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.4. Размеры надбавок к окладу за наличие квалификационной категории устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

Врачам:

- за вторую квалификационную категорию – 5,0;

- за первую квалификационную категорию – 10,0;

- за высшую квалификационную категорию – 15,0.

Среднему медицинскому персоналу:

- за вторую квалификационную категорию – 5,0;

- за первую квалификационную категорию – 10,0;

- за высшую квалификационную категорию – 15,0.

Педагогическим работникам:

- за соответствие занимаемой должности – 5,0;

- за первую квалификационную категорию – 10,0;

- за высшую квалификационную категорию – 15,0.

Работникам культуры в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками:

- библиотекарю второй категории – 5,0;

- библиотекарю первой категории – 10,0;

- ведущему библиотекарю – 15,0.

2.5. Надбавка за специфику работы устанавливается в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 1 к настоящему Положению:

2.6. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.7. Надбавки за наличие ученой степени устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

- за ученую степень кандидата наук – 5,0;

- за ученую степень доктора наук – 10,0.

2.8. Надбавки за почетные знаки и ведомственные знаки отличия устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Российской Федерации – 10,0;

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Республики Саха (Якутия) – 5,0.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка применяется по одному из оснований по выбору работника.

2.9. Надбавка к окладу за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением ученой степени, почетного звания, ведомственного знака отличия.

2.10. Надбавки к окладу за почетное звание, ведомственные знаки отличия применяются по основной работе только по одному из оснований.

2.11. Надбавка за классность устанавливается водителям в следующих размерах от оклада в процентах:

- имеющим 1 класс – 25,0;

- имеющим 2 класс – 10,0.

2.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и премии, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения соответственно.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей,

главного бухгалтера учреждений

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и премии.

3.2. Базовый окладдля определения должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в размере 15 400,00 рублей.

Должностной оклад руководителя устанавливается с учетом масштаба управления по группе оплаты труда руководителей в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 3 к настоящему Положению, путем умножения базового оклада руководителя на коэффициент масштаба управления.

Размер коэффициента масштаба управления устанавливается ежегодно исходя из фактической численности воспитанников на 1 января, но не менее предыдущего размера.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения не может превышать в кратном отношении не более 4-х среднемесячных заработных плат работников возглавляемого им учреждения (без учета руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров).

3.4. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются ниже должностного оклада руководителя:

Заместители руководителя по воспитательной, учебной работе – на 20 процентов;

Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части – на 30 процентов.

3.5. Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливается на 20 процентов ниже оклада руководителя.

3.6. К окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда, могут быть установлены нижеперечисленные выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;

- надбавка за наличие ученой степени;

- надбавка за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия;

3.7. Размер выплат по надбавке к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на размер надбавки.

Применение всех надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

3.8. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в соответствии с перечнем, приведенным в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.9. Надбавки за почетные знаки и ведомственные знаки устанавливаются в следующих размерах от оклада в процентах:

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Российской Федерации – 10,0;

- за наличие почетного звания, ведомственного знака отличия Республики Саха (Якутия) – 5,0.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка применяется по одному из оснований по выбору работника.

3.10. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.11. Премирование руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в пределах премиального фонда, указанного в пункте 5.2. Положения.

Размеры премии руководителя, порядок и критерии ее выплаты устанавливаются Главой МО «Алданский район»

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. За работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Саха (Якутия).

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных за:

совмещение профессий (должностей),

сверхурочную работу,

работу в ночное время,

расширение зон обслуживания,

увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

работу в выходные и нерабочие праздничные дни,

выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Размер компенсационной выплаты устанавливается специальной оценкой условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 12,0 процентов от оклада за фактически отработанное время.

4.7. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

Установление размера доплат за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом руководителя учреждения с указанием совмещаемой (замещаемой) профессии, объема дополнительной работы, размера доплаты и срока совмещения (замещения). Оформление отмены или уменьшения размера доплаты за совмещение (замещение) следует производить также на основании приказа по учреждению.

Выполнение в свободное от работы время обусловленной основным трудовым договором о работе в порядке совместительства обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, оформляется срочным трудовым договором на время выполнения временных (до двух месяцев) работ.

Оплата труда по данному срочному трудовому договору производится по занимаемой должности (профессии) отсутствующего работника с учетом уровня квалификации работника, с которым заключен срочный трудовой договор.

4.8. Выплаты за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер выплаты - 20 процентов части оклада за час работы.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

4.9. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды премии:

- периодические выплаты (по итогам работ и высокие результаты работы)

- единовременные выплаты (за выполнение особо сложных и важных заданий.)

5.2. Фонд премирования учреждения формируется в размере не менее 20,0 процентов от утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

5.3. Премия начисляется за фактически отработанное время на тарифную ставку (оклад) с учетом доплат и надбавок к тарифной ставке (окладу), выплачиваемых в соответствии с действующим законодательством, в том числе за работу в ночное время. Не учитывается работа по совместительству, по замещаемым должностям, работа без занятия штатной должности, расширение зоны обслуживания.

5.4. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение о премировании работников соответствующего учреждения.

5.5. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении о премировании работников. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды – по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя в соответствии с решением Комиссии, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

5.7. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.8. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.9. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)- выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премия по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат.

5.11. Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Руководитель учреждения не вправе производить выплату надбавок сверх предусмотренного фонда оплаты труда.

6.2. В случае, если уровень оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с Положением, оказывается ниже уровня оплаты труда, выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации, ему устанавливается персональная надбавка (доплата).

Размер персональной надбавки (доплаты) определяется как разница между заработной платой без учета премии, выплачиваемой работнику учреждения до введения Положения, и заработной платой без учета премии, выплачиваемой работнику учреждения после введения Положения. Персональная надбавка (доплата) устанавливается в абсолютном размере в рублях.

Персональная надбавка (доплата) сохраняется за лицом, которому она назначена, до превышения начисленной заработной платы с учетом ежегодной индексации над предыдущей заработной платой с учетом персональной надбавки (доплаты). При назначении на должность другого лица заработная плата начисляется без учета персональной надбавки (доплаты).

Приложение № 1

к Положению об оплате труда оплате труда работников муниципального

 учреждения МО «Алданский район» по оказанию

социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся

без попечения родителей

Перечень должностей, работа на которых

дает право работникам на получение надбавки за специфику

1. Должности медицинских и фармацевтических работников

|  |  |
| --- | --- |
|  | Средний медицинский персонал |
|  |  | Должности ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | до 70,0 |
| 1.1 | Центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей |
|  | Врачи и провизоры, заведующие отделением (врачи-специалисты) |
| 1.2. | Центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей | Врач-специалист | до 50,0 |

2. Должности педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование учреждений**  | **Наименование должностей** | **Размер надбавки за специфику****(в процентах)** |
|  | Руководители структурных подразделений |
| 2.1. | МКУ «Центр семейного устройства» | Заведующий структурным подразделением (филиалом),Заведующий отделением | до 110,0 |
| 2.2. | МКУ «Центр семейного устройства» | Педагогические работники | до 100,0 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального

 учреждения МО «Алданский район» по оказанию

социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся

без попечения родителей

Перечень должностей, работа на которых

дает право работникам на получение надбавки за интенсивность труда

1. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование учреждений и их подразделений** | **Наименование должностей** | **Размер надбавки за интенсивность труда (в процентах)** |
| 1.1. | МКУ «Центр семейного устройства» | Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | до 60,0 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | до 60,0 |
| Общеотраслевые должности служащих первого, второго уровня | до 90,0 |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального

 учреждения МО «Алданский район» по оказанию

социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся

без попечения родителей

Условия применения коэффициента масштаба управления

1. Для муниципальных учреждений по оказанию социальных услуг детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование учреждений** | **Количество коек** | **Коэффициент масштаба управления** |
| 4. | Центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей | без коек | 1,00 |
| 15-30 | 1,20 |
| 30-50 | 1,40 |
| Более 50 | 1,60 |

Перечень должностей, работа на которых

дает право работникам на получение надбавки за интенсивность труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должностей** | **Размер надбавки за интенсивность труда (в процентах)** |
| 1. | Руководитель | до 50,00 |
| 2. | Заместители руководителя  | до 40,00 |
| 4. | Главный бухгалтер | до 30,00 |