

## МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД УРАЙ

**Ханты-Мансийский автономный округ-Югра**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА УРАЙ**

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города Урай от 10.02.2012 №386 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения газета «Знамя»

В соответствии со статьями 134, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации:

1. Внести изменения в приложение к постановлению администрации города Урай от 10.02.2012 №386 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения газета «Знамя» согласно приложению.

2. Руководителю муниципального бюджетного учреждения газета «Знамя» (В.О.Ильина) провести организационные мероприятия в связи с изменениями условий труда работников учреждения согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

3. Кадровой службе управления по организационным вопросам и кадрам администрации города Урай (Н.П.Ануфриева) внести соответствующие изменения в трудовой договор, заключенный с руководителем муниципального бюджетного учреждения газета «Знамя».

4. Постановление вступает в силу после опубликования. Пункт 13 приложения к настоящему постановлению распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 года.

5. Опубликовать постановление в газете «Знамя» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Урай в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Урай С.П. Новоселову.

Глава города Урай А.В.Иванов

Приложение к постановлению

администрации города Урай

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_

Изменения в Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения газета «Знамя»

1. Раздел 3 изложить в следующей редакции:

«3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

[3](consultantplus://offline/main?base=RLAW926;n=72144;fld=134;dst=100257).2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117670;fld=134;dst=100983) Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

[3](consultantplus://offline/main?base=RLAW926;n=72144;fld=134;dst=100257).3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со [статьями 148](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117670;fld=134;dst=100987), 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не ниже 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время на основании табеля учета рабочего времени.

3.5. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу (окладу) и не образуют увеличения должностного оклада (оклада) для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.6. Основанием для выплаты работникам учреждения компенсационных выплат, установленных настоящим разделом, является трудовой договор и (или) приказ руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – трудовой договор и (или) распоряжение администрации города Урай.».

2. В пункте 4.3:

2.1. в абзаце первом слова «в пределах утвержденного месячного фонда оплаты труда с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности» исключить;

2.2. абзацы седьмой – девятый изложить в следующей редакции:

«Работники учреждения лишаются выплаты по итогам работы за месяц в размере до 100% в случае применения к ним дисциплинарных взысканий. При лишении (снижении размера) выплаты по итогам работы за месяц учитывается характер совершенного дисциплинарного проступка, его тяжесть, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующие результаты исполнения должностных обязанностей.

Лишение (снижение размера) выплаты по итогам работы за месяц производится в тот расчетный период, в котором к работнику учреждения было применено дисциплинарное взыскание, оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причин.

С приказом руководителя учреждения и причинами лишения (снижения размера) выплаты по итогам работы за месяц работник учреждения знакомится под личную роспись.».

3. пункт 4.4 изложить в следующей редакции:

«4.4. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается выплата по итогам работы за месяц в размере 46% от должностного оклада.

Для определения руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения размера выплаты по итогам работы за месяц применяются показатели оценки эффективности и результативности, указанные в таблицах 1, 2.

Таблица 1

Показатели эффективности и результативности для определения размера выплаты по итогам работы за месяц руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки показателя |
| 1. | Основная деятельность |  |
| 1.1. | Выполнение муниципального задания | Выполнение муниципального задания не менее 95% - 10% |
| 1.2. | Отсутствие фактов привлечения руководителя учреждения или учреждения как юридического лица к административной ответственности | Отсутствие административных правонарушений – 6%  Наличие административных правонарушений – 0% |
| 1.3. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, норм и правил по охране труда, пожарной безопасности | Отсутствие нарушений – 6%  Наличие нарушений – 0% |
| 1.4. | Отсутствие обоснованных письменных жалоб от потребителей муниципальных услуг | Отсутствие жалоб – 6%  Наличие жалоб – 0% |
| 2. | Финансово-экономическая деятельность |  |
| 2.1. | Отсутствие предписаний контрольных органов об устранении нарушений закона по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности | Отсутствие нарушений – 6%  Наличие нарушений – 0% |
| 2.2. | Соблюдение сроков предоставления бухгалтерской, финансовой и статистической отчетности | Отсутствие нарушений – 6%  Наличие нарушений – 0% |
| 2.3. | Отсутствие необоснованно возникшей дебиторской задолженности, нереальной к взысканию; отсутствие просроченной кредиторской задолженности | Отсутствие нарушений – 6%  Наличие нарушений – 0% |

Таблица 2

Показатели эффективности и результативности для определения размера выплаты по итогам работы за месяц главному бухгалтеру учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки показателя |
| 1. | Основная деятельность |  |
| 1.1. | Выполнение порученной руководителем работы, связанной с обеспечением рабочего процесса | Отсутствие нарушений – 8%  Наличие нарушений – 0% |
| 1.2. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда | Отсутствие нарушений – 8%  Наличие нарушений – 0% |
| 1.3. | Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами учреждения | Отсутствие нарушений – 8%  Наличие нарушений – 0% |
| 2. | Финансово-экономическая деятельность |  |
| 2.1. | Соблюдение сроков предоставления бухгалтерской, финансовой и статистической отчетности | Отсутствие нарушений – 10%  Наличие нарушений – 0% |
| 2.2. | Отсутствие необоснованно возникшей дебиторской задолженности, нереальной к взысканию; отсутствие просроченной кредиторской задолженности | Отсутствие нарушений – 12%  Наличие нарушений – 0% |

Размер выплаты по итогам работы за месяц руководителю учреждения устанавливается распоряжением администрации города Урай по представлению органа администрации города Урай, осуществляющего на основании муниципальных правовых актов города Урай от имени администрации города Урай часть функций и полномочий учредителя учреждения.

Невыполнение руководителем учреждения одного из установленных таблицей 1 показателей фиксируется в письменной форме (докладная или служебная записка на имя главы города Урай, представленная органом администрации города Урай, осуществляющим на основании муниципальных правовых актов города Урай от имени администрации города Урай часть функций и полномочий учредителя учреждения) и влечет за собой снижение размера выплаты по итогам работы за месяц.

Руководитель учреждения лишается выплаты по итогам работы за месяц в размере до 100% в случае применения к нему дисциплинарного взыскания. При лишении (снижении размера) выплаты по итогам работы за месяц учитывается характер совершенного дисциплинарного проступка, его тяжесть, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующие результаты исполнения должностных обязанностей.

Лишение (снижение размера) выплаты по итогам работы за месяц производится в тот расчетный период, в котором к руководителю учреждения было применено дисциплинарное взыскание, оформляется распоряжением администрации города Урай с обязательным указанием причин.

С распоряжением администрации города Урай и причинами лишения (снижения размера) выплаты по итогам работы за месяц руководитель учреждения знакомится под личную роспись.

Размер выплаты по итогам работы за месяц заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с показателями эффективности и результативности, указанными в таблице 1 и таблице 2 соответственно.

Заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения лишаются выплаты по итогам работы за месяц в размере до 100% в случае применения к ним дисциплинарных взысканий. При лишении (снижении размера) выплаты по итогам работы за месяц учитывается характер совершенного дисциплинарного проступка, его тяжесть, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующие результаты исполнения должностных обязанностей.

Лишение (снижение размера) выплаты по итогам работы за месяц производится в тот расчетный период, в котором к заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения были применены дисциплинарные взыскания, оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причин.

С приказом руководителя учреждения и причинами лишения (снижения размера) выплаты по итогам работы за месяц заместитель руководителя и главный бухгалтер учреждения знакомятся под личную роспись.».

4. Пункт 4.5 исключить.

5. Пункт 4.7 изложить в следующей редакции:

«4.7. Работникам учреждения устанавливаются единовременные премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год. Единовременные премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляются с учетом фактически отработанного времени в соответствующем квартале, году по табелю учета рабочего времени.

Для расчета единовременных премиальных выплат по итогам работы за квартал, год в отработанное время также включается время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске и служебной командировке.

Единовременные премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год выплачиваются работникам с учетом показателей эффективности и результативности в размере не более одного месячного фонда оплаты труда.

Единовременные премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год производятся за счет фонда оплаты труда в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения по согласованию с органом администрации города Урай, осуществляющим на основании муниципальных правовых актов города Урай от имени администрации города Урай часть функций и полномочий учредителя.

Основанием осуществления единовременных премиальных выплат по итогам работы за квартал, год работникам учреждения является приказ руководителя учреждения.

Основанием осуществления единовременных премиальных выплат по итогам работы за квартал, год руководителю учреждения является распоряжение администрации города Урай.

При определении работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) персональных размеров единовременной премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год учитываются следующие показатели эффективности и результативности:

1) выполнение количественных и качественных показателей, предусмотренных муниципальным заданием учреждения;

2) выполнение порученной руководителем работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

3) соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, а также дисциплины труда;

4) качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами учреждения, в том числе качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Размер единовременной премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) снижается в следующих случаях:

1) наличие в соответствующем квартале, году неснятых дисциплинарных взысканий - 100%;

2) неоднократное невыполнение работником одного из показателей, установленных настоящим пунктом для определения размера единовременной премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, - 50%.

При определении руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения персонального размера единовременной премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год учитываются показатели эффективности и результативности, установленные таблицей 1 пункта 4.4 настоящего Положения.

При определении главному бухгалтеру учреждения персонального размера единовременной премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год учитываются показатели эффективности и результативности, установленные таблицей 2 пункта 4.4 настоящего Положения.

Размер единовременной премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения снижается в следующих случаях:

1) наличие в соответствующем квартале (году) неснятых дисциплинарных взысканий – 100%;

2) неоднократное невыполнение руководителем учреждения, заместителем руководителя и главным бухгалтером учреждения одного из показателей, установленных таблицами 1 и 2 пункта 4.4 настоящего Положения – 50%.

Работники учреждения, которым снижен размер единовременной премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, должны быть ознакомлены с приказом руководителя учреждения о размере единовременной премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год и причине ее снижения (а руководитель учреждения – с соответствующим распоряжением администрации города Урай).

Единовременные премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе на последний рабочий день соответствующего квартала, года, а также трудовые договоры с которыми расторгнуты в соответствующем квартале, году по следующим основаниям:

1. расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) по основанию: в связи с выходом на пенсию (впервые);
2. расторжение трудового договора по инициативе работодателя по следующим основаниям: ликвидация организации; сокращение численности или штата работников организации;
3. по соглашению сторон;
4. истечение срока трудового договора (за исключением срочных трудовых договоров, заключенных на период до 3 календарных месяцев);
5. прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по следующим основаниям: призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год работникам, трудовой договор с которыми расторгнут по иным причинам и основаниям, не выплачивается.

Единовременные премиальные выплаты по итогам работы за первый, второй и третий кварталы производятся в месяце, следующем за кварталом, по итогам работы за который производится единовременная премиальная выплата. Единовременная премиальная выплата по итогам работы за четвертый квартал и год производится в декабре текущего года.».

6. Пункт 4.8 исключить.

7. В пункте 5.2 слова «, и с Комитетом по финансам администрации города Урай» исключить.

8. В пункте 5.4 слово «главами» заменить словом «разделами».

9. Пункт 6.1 изложить в следующей редакции:

«6.1. Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается работникам учреждения один раз в календарном году при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Основанием для выплаты материальной помощи на профилактику заболеваний является приказ руководителя учреждения о предоставлении отпуска и материальной помощи на профилактику заболеваний, для руководителя учреждения – трудовой договор и распоряжение администрации города Урай о предоставлении отпуска и материальной помощи на профилактику заболеваний. Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности и не зависит от итогов оценки труда работника.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Работникам, проработавшим менее шести месяцев, материальная помощь на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

Работникам, возобновившим трудовую деятельность по выходу из отпуска по уходу за ребенком, предоставленного в соответствии со [статьей 256](consultantplus://offline/ref=4982D7816E615D9559911BF90180FD05C8EC8BDA2F77E7477892F98F27E1F4D7A7B6E33BCE921A6A706DI) Трудового кодекса Российской Федерации, а также работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком и приступившим к трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени или на дому, и отработавшим менее шести месяцев, материальная помощь на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем календарном году производится пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

1. работникам, принятым на работу по совместительству;
2. работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
3. работникам, уволенным в течение календарного года за виновные действия.

Выплата материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний производится в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности.

Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается в размере до двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

Конкретный размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается в локальном нормативном акте учреждения.».

10. Пункт 6.5 дополнить абзацами вторым – седьмым следующего содержания:

«Частичной компенсации подлежат расходы на приобретение оздоровительной или санаторно-курортной путевки, в стоимость которой включено оздоровительное или санаторно-курортное лечение, без учета расходов по стоимости проезда к месту лечения и обратно.

Компенсация осуществляется на основании личного заявления на имя главы города Урай с приложением следующих документов, подтверждающих приобретение оздоровительной или санаторно-курортной путевки (документы предоставляются на русском языке):

1. договор на приобретение оздоровительной или санаторно-курортной путевки;

2) платежные документы, подтверждающие факт уплаты руководителем учреждения, подающим заявление, денежных средств за оздоровительную или санаторно-курортную путевку;

3) документы, подтверждающие получение оздоровительного или санаторно-курортного лечения (отрывной талон к путевке; в случае отсутствия отрывного талона к путевке предоставляются либо санаторная книжка, либо расписание процедур, либо информация о получении оздоровительного или санаторно-курортного лечения на официальном бланке оздоровительной или медицинской организации, заверенная печатью).

Частичная компенсация стоимости оздоровительной или санаторно-курортной путевки производится за счет экономии в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности.».

11. Пункт 6.6 изложить в следующей редакции:

«6.6. Единовременная выплата молодым специалистам устанавливается в размере одного месячного фонда оплаты труда по занимаемой должности и основному месту работы. Единовременная выплата производится после истечения шести месяцев работы в учреждении. Единовременная выплата подлежит возврату в случае расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) в течение одного календарного года с даты принятия на работу в учреждение.

К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования очной формы обучения в возрасте до 30 лет (включительно), принятые на работу впервые в учреждение в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании, а в случае призыва на срочную военную службу в армии – в течение одного года после службы в армии.

Единовременная выплата молодым специалистам производится в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности, на основании приказа руководителя учреждения.».

12. В пункте 7.4 слова «настоящей главы» заменить словами «настоящего раздела».

13. Приложение к Положению изложить в следующей редакции:

«Приложение

к Положению об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

газета «Знамя»

Должностные оклады (оклады)

работников муниципального бюджетного учреждения газета «Знамя»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности (профессии) | Должностные оклады (оклады), рублей |
| Уборщик служебных помещений | 2 951,00 |
| Водитель автомобиля | 4 929,00 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 4 777,00 |
| Заведующий хозяйством | 4 315,00 |
| Специалист по кадрам | 5 865,00 |
| Бухгалтер | 7 452,00 |
| Корректор | 5 951,00 |
| Референт | 5 704,00 |
| Редактор по выпуску | 7 079,00 |
| Дизайнер | 9 049,00 |
| Редактор отдела | 9 049,00 |
| Шеф-редактор | 10 502,00 |
| Главный редактор | 19 282,00 |
| Заместитель главного редактора | 10 502,00 |
| Главный бухгалтер | 9 748,00 |

».