



Приложение  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
городского округа город Стерлитамак  
Республики Башкортостан  
от « 25 » 02 2020 года № 33к

ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
«Управление капитального строительства»  
городского округа город Стерлитамак  
Республики Башкортостан

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда МБУ «Управление капитального строительства» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 24 марта 2014 года № 115 «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан, городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, состоящих в трудовых отношениях с МБУ «Управление капитального строительства» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее – учреждение), повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, и коэффициенты для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), по квалификационным уровням, уровням образования и стажу;

минимальные размеры окладов по ПКГ, по квалификационным уровням, уровням образования и стажу (далее - минимальный оклад);

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Минимальные размеры окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размер базовой единицы для определения минимальных окладов по ПКГ индексируется в соответствии с принятыми нормативными правовыми актами Республики Башкортостан и муниципальными правовыми актами.

1.5. Размеры окладов работников устанавливаются в соответствии с п.1.2 настоящего Положения руководителем учреждения на основе минимальных окладов, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,



которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

1.7. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени.

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

Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.8. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения, согласовывается с заместителем главы администрации по экономическим и финансовым вопросам - начальником Финансового управления администрации городского округа и первым заместителем главы администрации по строительству и развитию инфраструктуры городского округа, и включает в себя все должности работников учреждения.

Административно-управленческий персонал – работники учреждения, занятые управлением, организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается приказом руководителя учреждения.

1.9. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, утвержденной приказом по учреждению, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.10. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), или



профессиональным стандартам.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета городского округа город Стерлитамак, и средств от приносящей доход деятельности.

1.12. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40%.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационному уровню и разряду работ ЕКС.

2.2. К минимальному окладу (окладу) с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения могут быть установлены:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (стаж работы);
- повышающий коэффициент к окладу водителям за классность.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, по согласованию с первичной профсоюзной организацией либо с представительным органом (при наличии).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.



### 3. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения

3.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329.

3.2. Руководителю учреждения устанавливается оклад в размере 13391 рубль. Оклад руководителя учреждения индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по ПКГ.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников формируется из всех источников финансового обеспечения из расчета за календарный год (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается в кратности – 7.

Информация о среднемесячной заработной плате руководителя и его заместителей размещается на официальном сайте Администрации городского округа город Стерлитамак в срок до 01 апреля следующего года.

Руководитель учреждения обязан представлять в срок до 15 апреля следующего года за отчетным в администрацию городского округа справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

3.4. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается ежегодно постановлением администрации городского округа город Стерлитамак в соответствии с критериями и показателями деятельности за календарный год, предшествующий установленным коэффициентам.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.5. Перечень оснований (критериев) для установления персонального повышающего коэффициента руководителю учреждения:

Должность	Показатели (критерии)	ППК (коэффициент)
1	2	3
Директор	- знание законодательных и нормативно-правовых актов, необходимых для работы в отрасли строительства, архитектуры и проектирования;	до 1,0
	- способность прогнозировать, планировать, организовывать, координировать,	до 1,0



	регулировать, контролировать и анализировать работу учреждения;	до 0,3
	- подготовка дополнительных решений в области строительства;	до 0,4
	- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	до 0,3
	- степень выполнения муниципального задания учреждения	

3.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителю, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.7. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения, устанавливаются по решению главы администрации и определяются трудовым договором.

Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, за соответствующий период.

Выплаты стимулирующего характера руководителю, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются Администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в трудовом договоре руководителя учреждения с учетом результатов деятельности учреждения и критериев оценки эффективности деятельности руководителя, достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполняемых работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании постановления главы Администрации городского округа город Стерлитамак по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Целевые показатели эффективности работы руководителя:

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения	Максимально возможный размер премии
1. Основная деятельность учреждения			



1.1.	Своевременное выполнение муниципального задания	Своевременное либо досрочное выполнение муниципального задания, досрочная сдача объекта в эксплуатацию без нарушений законодательных нормативных актов в области строительства: - своевременная сдача проектов планировки, инженерно-геодезических изысканий; - своевременное выполнение проектов для нужд города; - своевременное прохождение Государственной экспертизы проектов; - своевременное выполнение технического задания, заказчика-застройщика города	10% месячного фонда оплаты труда
1.2.	Отсутствие нарушений техники безопасности и травматизма за год	Отсутствие нарушений техники безопасности и травматизма за год, документально зафиксированных в установленной законом форме	10% месячного фонда оплаты труда
1.3.	Удовлетворенность граждан и организаций качеством и доступностью предоставления услуг	Отсутствие жалоб со стороны населения на выполнение функций по всем видам деятельности учреждения, определенных уставом, признанных обоснованными. Своевременное рассмотрение обращений граждан и юридических лиц по компетенции учреждения	10% месячного фонда оплаты труда
1.4.	Информационная открытость учреждения	Обеспечение регистрации и размещения информации об учреждении в соответствии с законодательством на федеральном портале, не менее 3 публикаций и (или) выступлений в СМИ, размещения не менее 1 статьи на официальном сайте учреждения	10% месячного фонда оплаты труда
1.5.	Реализация мероприятий по противодействию коррупции	Проведение, не реже чем 1 раз в квартал, разъяснительных мероприятий (семинары, учебы, совещания, беседы) по вопросам противодействия коррупции, о	10% месячного фонда оплаты труда

		негативном отношении к подаркам, о мерах ответственности за коррупционные проявления (получение и дачу взятки, посредничество во взяточничестве и другие)	
1.6	Соблюдение норм законодательства Российской Федерации	Отсутствие в учреждении фактов привлечения к уголовной ответственности за преступления в области коррупции Отсутствие в отношении учреждения и его руководителя вступивших в силу: - актов нарушения учреждением антимонопольного законодательства; - актов прокурорского реагирования; - судебных актов, предусматривающих взыскание с учреждения, а также устанавливающих факт нарушения трудового и иного законодательства Российской Федерации; - неоконченных исполнительных производств и структурных подразделениях Управления Федеральной службы судебных приставов Российской Федерации по Республике Башкортостан, а также при привлечений руководителя к административной или уголовной ответственности; - актов реагирования (предписаний) иных контрольно-надзорных органов.	10% месячного фонда оплаты труда
1.7.	Уровень социального партнерства в учреждении	Наличие действующего коллективного договора. Отсутствие зарегистрированных случаев нарушения трудовых прав работников. Положительная динамика профсоюзного членства	10% месячного фонда оплаты труда
1.8.	Исполнение мероприятий в	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов.	5% месячного фонда оплаты



	соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»		труда
2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения			
2.1.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности сверх предельного допустимого значения	5% месячного фонда оплаты труда
2.2.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств и средств от иной приносящей доход деятельности в течение отчетного периода	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к неэффективному расходованию бюджетных средств в течение учетного периода и установленных в ходе проверок.	5% месячного фонда оплаты труда
2.3.	Соотношение средней заработной платы руководителя и работников учреждения	Обеспечение роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан и администрации городского округа	5% месячного фонда оплаты труда
2.4.	Исполнительская дисциплина	Своевременное исполнение распоряжений, приказов вышестоящих органов, своевременное внесение изменений в действующие локальные акты учреждения, приведения их в соответствие с законодательством. Своевременное предоставление отчетности по всем видам	5% месячного фонда оплаты труда



		деятельности по утвержденным формам и ответственность за ее достоверность.	
<b>3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами</b>			
3.1.	Укомплектованность учреждения работниками, включая внутреннее и внешнее совместительство	Укомплектованность составляет 90% от штатного расписания и более	5% месячного фонда оплаты труда

Премирование руководителя учреждения производится постановлением главы администрации городского округа, по согласованию с заместителем главы администрации по экономическим и финансовым вопросам - начальником Финансового управления администрации городского округа и первым заместителем главы администрации по строительству и развитию инфраструктуры городского округа, а также с заместителем главы администрации по кадрам, муниципальной службе и связям с общественностью.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Общая сумма выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ограничивается соотношением среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя), в соответствии с абзацем первым пункта 3.3 настоящего Положения.

3.8. Размер оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10-30% ниже оклада руководителя.

3.9. Персональный повышающий коэффициент заместителю руководителя учреждения устанавливается согласно раздела 7 настоящего Положения и определяется трудовым договором.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

#### **4. Условия оплаты труда должностей служащих ПКГ и прочих должностей**

4.1. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент для определ	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент
-------	------------------------	-------------------------	-------------------------	------------------------



		ения размера минима льного оклада		определения к окладу по занимаемой должности *
	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:			
1	1 квалификационный уровень: <b>архивариус, делопроизводитель, секретарь</b>	1,15	4741	-
	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:			
2	1 квалификационный уровень: <b>инженер, инженер- проектировщик, инженер по проектно-сметной работе, инженер по строительному контролю, архитектор, геодезист, юрисконсульт, специалист по кадрам</b>	1,90	7832	-
3	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,90	7832	0,10
4	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»:	1,90	7832	0,15
	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:			
5	1 квалификационный уровень: <b>начальник отдела, главный инженер</b>	2,55	10512	-

\* Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.



## 5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих

5.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

5.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов	Минимальный оклад, руб.
1	2	3
1 разряд	1,0	4122
2 разряд	1,05	4329
3 разряд	1,1	4535
4 разряд	1,15	4741
5 разряд	1,25	5153
6 разряд	1,4	5771
7 разряд	1,55	6390
8 разряд	1,7	7008

Минимальный оклад водителю легкового автомобиля устанавливается по 5 разряду ЕТКС.

## 6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан, иными правовыми актами городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

6.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- за расширенную зону обслуживания;
- за совмещение профессий (должностей).



6.3. За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника может быть установлена доплата в размере до 50% от оклада по основной работе.

6.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата по соглашению сторон, производится директором. При этом работник, на которого возлагаются дополнительные обязанности, должен дать свое согласие на выполнение дополнительных обязанностей в письменном виде.

6.5. В связи с особыми климатическими условиями в Республике Башкортостан устанавливается районный коэффициент к заработной плате в размере 15%, который начисляется на фактический заработок.

## 7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в пределах предоставленных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами, локальными и иными нормативно-правовыми актами.

7.2. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности, относятся:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
  - повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (стаж работы);
  - повышающий коэффициент к окладу водителям за классность.
- премиальные и иные стимулирующие выплаты.

7.3. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (стаж работы) устанавливается в следующем размере:

№ п/п	Общий стаж работы	Повышающий коэффициент к окладу
1	От 1 до 3 лет	0,10
2	От 3 до 5 лет	0,20
3	От 5 до 10 лет	0,30
4	Свыше 10 лет	0,40

7.3.1. В общий стаж работы включается время работы:



- на любых должностях в органах государственной власти, органах местного самоуправления, их управлениях и самостоятельных отделах;

- на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

- на любых должностях в учреждении, а также в других учреждениях и организациях в сфере строительства и архитектуры (проектирования), в соответствии с профилем, кроме должностей вспомогательных рабочих (по решению комиссии по установлению трудового стажа);

- время службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством;

- время представляемых женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждением, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.3.2. Назначение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет (стаж работы) производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа по приказу руководителя учреждения. Состав и порядок работы комиссии по установлению трудового стажа утверждается локальным нормативно-правовым актом учреждения.

7.3.3. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, либо заменяющий ее документ, официально заверенный Пенсионным фондом РФ.

7.3.4. Изменение размеров повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений производится при:

- увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на изменение размера повышающего коэффициента к окладу.

7.4. Повышающий коэффициент водителям за классность устанавливается за фактически отработанное время в должности водителя в размере:

0,50 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е");

0,25 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 2-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е")).

7.5. Повышающий коэффициент к окладу выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этого коэффициента.

Если право на назначение или изменение размера повышающего коэффициента к окладу наступило в период пребывания работника в отпуске, в период его временной нетрудоспособности или в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, установление



нового коэффициента производится после окончания отпуска или прекращения временной нетрудоспособности.

7.6. В целях поощрения за выполненную работу в учреждении могут быть выплачены премии:

- по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так в процентном соотношении к окладу или месячному фонду оплаты труда. Премия работникам учреждения устанавливается по решению руководителя учреждения и оформляется приказом по учреждению в пределах экономического фонда оплаты труда, за счет всех источников финансирования предоставляемых учреждению из бюджета городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, а также средств от приносящей доход деятельности.

7.6.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), может выплачиваться за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

При премировании учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или деятельности Учреждения;
- качественная и своевременная подготовка документации;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

7.6.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) заданий;
- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым устанавливаются стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

7.7. Критерии премирования и установления стимулирующих выплат работникам учреждения утверждаются локальным нормативно-правовым актом учреждения.

7.8. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы.

7.9. Размер премии может быть снижен в случаях:



- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями;
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения сроков выполнения муниципального задания, установленных руководителем;
- наличия дисциплинарного взыскания.

## **8. Единовременные выплаты, материальная помощь и денежные поощрения**

8.1. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю один раз в год производится выплата материальной помощи в размере двух окладов.

8.2. Единовременная материальная помощь может выплачиваться по случаю:

достижения 55-летия, 60-летия для женщин, 65-летия для мужчин со дня рождения в размере до одного МРОТ, установленного на дату достижения указанного возраста;

смерти близкого родственника (родители, дети, супруги) - в размере до одного МРОТ, установленного на дату регистрации смерти;

рождения детей в размере до одного МРОТ, установленного на дату регистрации;

вступления в брак впервые в размере до одного МРОТ, установленного на дату регистрации брака;

при несчастных случаях (пожар, травма, кража, следствие природных стихий и т.д.) - в размере до одного оклада;

в связи с тяжелым материальным положением в размере до одного МРОТ, установленного на дату подачи заявления.

Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании личного заявления работника, с приложением подтверждающих документов.

8.3. При награждении государственными наградами, ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, благодарственными письмами в соответствии с указами Президента Российской Федерации, Главы Республики Башкортостан, правовыми актами (почетными грамотами, благодарностями) органов государственной власти, министерств и ведомств, Совета городского округа, администрации городского округа город Стерлитамак может выплачиваться единовременное денежное поощрение в размере до двух МРОТ в пределах фонда оплаты труда.

8.4. Единовременная материальная помощь, единовременное денежное поощрение могут быть оказаны из всех источников финансирования за счет экономии фонда оплаты труда.