



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Кемеровская область
город Междуреченск
Администрация Междуреченского городского округа
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29.06.2011 № 1175-п

Об утверждении примерного положения
об оплате труда работников муниципальных
учреждений, осуществляющих деятельность
в сфере капитального строительства
Междуреченского городского округа

В целях совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере строительной деятельности, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом муниципального образования «Междуреченский городской округ», постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа»:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере капитального строительства Междуреченского городского округа согласно приложению.
2. Финансовое обеспечение расходных обязательств муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере капитального строительства Междуреченского городского округа, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных учреждений, увеличенных с 01.06.2011г. на 10%.
3. Отделу по работе со СМИ (Н.А.Гуляева) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации в полном объеме.

4. Отделу информационных технологий (К.А. Худик) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.

5. Данное постановление вступает в силу после его официального опубликования.

6. Контроль за выполнением данного постановления возложить на и.о. заместителя Главы города Междуреченска по экономике и финансам Е.В.Медведеву.

И.о. Главы города Междуреченска

В.А. Шамонин

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
В СФЕРЕ КАПИТАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА
МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере капитального строительства Междуреченского городского округа (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 №460-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа».

1.2. Для целей настоящего Положения используются понятия, установленные законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также следующие понятия:

- Учреждение - муниципальное учреждение, осуществляющее деятельность в сфере капитального строительства Междуреченского городского округа;
- системы оплаты труда работников учреждений (далее также – системы оплаты труда) – совокупность правовых норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений (далее – работники) с учетом отраслевых сфер деятельности;
- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих (далее также – профессиональные квалификационные группы) – группы должностей руководителей (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений), специалистов и служащих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее – квалификационный уровень);

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (далее также – профессиональные квалификационные группы) – группы профессий рабочих учреждений, сформированные с учетом отраслевой сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее – квалификационный уровень);
- оклад по профессиональной квалификационной группе – минимальный оклад (должностной оклад) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность в должности руководителя (за исключением руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений), специалиста и служащего учреждения или по профессии рабочего учреждения, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – оклад по ПКГ);
- ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе – минимальный размер ставки оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее – ставка заработной платы по ПКГ);
- оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) методических рекомендаций по разработке учреждениями – главными распорядителями средств местного бюджета условий оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа,

применяемых в примерных положениях об оплате труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа;

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

- оклад по ПКГ, ставку заработной платы по ПКГ;
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений в соответствии с настоящим Положением устанавливаются руководителями учреждений на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Размеры окладов по ПКГ, ставок заработной платы по ПКГ, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливаются в приложениях 1, 2 к настоящему Положению. Перечень компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются настоящим Положением.

2.4. Заработная плата работников учреждений рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = О_p + КВ + СВ$, где:

O_p – оклад (должностной оклад), руб.;

при этом $O_p = (O * K_1)$;

O – минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

K_1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), по занимаемой должности;

$КВ$ – компенсационные выплаты работнику, руб.;

$СВ$ – стимулирующие выплаты работнику, руб.

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1. Виды, размеры, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера установлены в приложении 3 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения сроком на один год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.2. К основному персоналу учреждений относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень работников, которые относятся к основному персоналу, указаны в приложении 4 к настоящему положению.

4.3. Учредитель учреждения вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений в соответствии с утвержденными положениями. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждений.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений передаются в распоряжение учреждений и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений.

4.4. Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений утверждаются администрацией Междуреченского городского округа.

5. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

5.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

5.2. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

5.3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5.5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е (31-е) число (в феврале - по 28-е (29-е) число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

5.6. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня (8 часов);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

5.7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

5.8. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя определяется Главой города Междуреченска.

6. Заключительные положения

6.1. Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах средств, предусмотренных местным бюджетом на соответствующий календарный год. Фонд оплаты труда на следующий финансовый год формируется на уровне 2010 года с учетом индексации при принятии соответствующих нормативных актов органов местного самоуправления.

6.2. Фонд заработной платы работников учреждения формируется на основании Положения об оплате труда работников учреждения, утвержденного руководителем. Разработка Положения осуществляется учреждением в соответствии с настоящим Примерным положением.

Штатное расписание учреждений утверждается руководителями учреждений в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) учреждений.

6.3. Размеры окладов по ПКГ, ставок заработной платы по ПКГ, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности, перечень компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются в положениях об оплате труда работников по согласованию с представительным органом работников.

Заместитель Главы
города Междуреченска
по промышленности и строительству

Г. Н. Филимонова

*Приложение № 1
к примерному положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений,
осуществляющих деятельность в сфере
капитального строительства
Междуреченского городского округа*

**Оклады (должностные оклады) работников по ПКГ, занимающих в
учреждении должности руководителей, специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад) работника, рублей
1	2	3	4	5



Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2130		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир;		1,493	3180
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
1-й квалификационный уровень	Секретарь руководителя;		1,445	3180
2-й	Заведующий складом;		1,818	4000



квалификационный уровень				
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		2600		
1-й квалификационный уровень	Специалист по кадрам		1,954	5080
4-й квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер ведущий экономист ведущий инженер ведущий инженер-проектировщик		2,846	7400
	ведущий геодезист ведущий инженер ведущий экономист		2,5	6500
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		3000		
1-й квалификационный уровень	Начальник сметно-договорного отдела; начальник производственного отдела, начальник технического отдела; начальник организационно-правового отдела; начальник отдела снабжения;		3,535	10605
2-й квалификационный уровень	Главный экономист; главный энергетик;		3,535	10605

*Приложение № 2
к примерному положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений,
осуществляющих деятельность в сфере
капитального строительства
Междуреченского городского округа*

**Оклады работников по ПКГ, осуществляющих в учреждении
профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент к окладу	Оклад работника, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2000		
1-й квалификационный уровень	Грузчик; сторож; уборщица.		1,36	2720
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2200		
1-й квалификационный уровень	Водитель автопогрузчика;		1,573	3460
	Машинист бульдозера;		1,654	3640
	Механик-водитель;		2,309	5080

	Слесарь-ремонтник;		1,818	4000
--	--------------------	--	-------	------

*Приложение № 3
к примерному положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений,
осуществляющих деятельность в сфере
капитального строительства
Междуреченского городского округа*

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты компенсационного характера.

1.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) (Согласно постановлению ВЦСПС от 1 августа 1989 г. № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат);

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации, производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей) работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания, но не более 60% должностного оклада по основной работе.

- за расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания, но не более 60% должностного оклада по основной работе;

- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) определяется в соответствии с отраслевыми нормами и составляет 35% должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за увеличение объема работы определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты не может превышать 50% оклада по занимаемой должности;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты не может превышать 50% оклада по замещаемой должности;

- *выплаты за дополнительные виды работ*, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- *доплата за классность* – выплачивается ежемесячно в процентах должностного оклада: водителям 1 класса – 25%, водителям 2 класса – 10%.
- *иные выплаты и надбавки компенсационного характера*.

3) Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

4) Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5) Конкретные размеры выплат компенсационного характера и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

2. Выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- разовые премии.

2.1. Выплаты за выслугу лет.

Вознаграждение за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

<u>Стаж работы</u>	<u>Размер вознаграждения (в % к должностному окладу)</u>
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
свыше 15 лет	40

*Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение
ежемесячного вознаграждения за выслугу лет.*

1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячного вознаграждения за выслугу лет, включается все время непрерывной работы в Учреждении.

2. Стаж исчисляется ежегодно по состоянию на 1 января текущего года.

3. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячного вознаграждения за выслугу лет, так же включаются:

- время обучения на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от работы, если работник до поступления на курсы и после их окончания был занят на работах, дающих право на получение вознаграждения за выслугу лет;
- время, в течение которого работник состоял в штате Учреждения, но не работал в связи с очередным отпуском, дополнительным отпуском без сохранения заработной платы, предоставляемого женщинам, имеющим грудных детей, до достижения ребенком возраста трех лет, временной нетрудоспособностью, исполнением государственных и общественных обязанностей;
- время работы на выборных должностях, если работник до и после этого был занят на работах, дающих право на получение вознаграждения.

4. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячного вознаграждения за выслугу лет, не прерывается, но время перерывов в этот стаж не включается в случаях:

- при приеме на работу по переводу работника в установленном порядке с другого учреждения, или организации любой формы собственности, но с аналогичным отраслевым видом деятельности, если работник до и после перевода был занят на работах, дающих право на получение вознаграждения за выслугу лет.
- время действительной срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу был занят на работах, дающих право на получение вознаграждения за выслугу лет, и по увольнению с военной службы в запас возвратился (в течение трех месяцев, не считая времени переезда) на эти работы;
- при поступлении на работу в течение месяца после прекращения инвалидности или болезни, вызвавшей увольнение, если работник вернулся на работы, дающие право на получение вознаграждения за выслугу лет, независимо от работы в период инвалидности.

Порядок начисления и выплаты вознаграждения за выслугу лет.

1. Вознаграждение за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

2. При временном замещении или совмещении профессий вознаграждение за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основному месту работы;

3. Выплата вознаграждения за выслугу лет производится за отработанное в календарном месяце время (в пределах нормы часов);

4. Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка, предусмотренных действующим законодательством;

5. Ежемесячное вознаграждение за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Если у работника право на назначение или изменение размера вознаграждения за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового вознаграждения производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности. Если у работника право на назначение или изменение размера вознаграждения за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, вознаграждение за выслугу лет начисляется с момента наступления события и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

6. Назначение и изменение размера вознаграждения за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения;

7. При увольнении работника вознаграждение за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и его выплата производится при окончательном расчете.

Порядок установления стажа работы, дающего право на получение вознаграждения за выслугу лет.

1. Стаж работы для выплаты вознаграждения за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

2. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячного вознаграждения за выслугу лет, является трудовая книжка.

2.2. Премияльные выплаты по итогам работы, разовые премии.

Условия и источники выплаты премии.

1. Начисление и выплата премии производится за счет средств фонда оплаты труда.

2. Размер ежемесячной премии устанавливается в размере до 40% должностного оклада, при условии выполнения показателей премирования.

3. Премирование производится по результатам работы исходя из показателей премирования, при наличии финансовых средств. При невыполнении какого-либо показателя премия по нему не начисляется.

4. Руководителю учреждения предоставляется право в пределах установленного премиального фонда оплаты труда производить выплату премии (с учетом личного вклада работника в результаты работы учреждения).

5. Работникам может выплачиваться разовая премия. Размеры разовых премий и показатели, за которые она может выплачиваться, устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений.

Разовые премии выплачиваются за счет экономии или за счет дополнительно полученных доходов от деятельности, не противоречащей уставной.

Размер разовой премии оформляется приказом руководителя и определяется в соответствии с личным вкладом каждого работника и не может превышать одного должностного оклада.

Руководитель учреждения вправе экономить по фонду оплаты труда, образовавшуюся в связи с наличием вакантных должностей, с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника направлять на выплату разовых премий к праздничным и юбилейным датам, по итогам работы за квартал, год, оказание материальной помощи нуждающимся работникам.

6. Порядок, показатели премирования устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждения. Размер ежемесячной премии, а также размер разовой премии определяется расчетом и оформляется приказом по учреждению.

7. Премирование руководителей учреждений осуществляется в соответствии с положениями о премировании руководителей учреждений.

8. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

*Приложение № 4
к примерному положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений,
осуществляющих деятельность в сфере
капитального строительства
Междуреченского городского округа*

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ КАПИТАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА
МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА, ОТНЕСЕННЫХ К
ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

1. Ведущий инженер.
2. Ведущий инженер-проектировщик.