

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБУ ОС МУ
с 01.05.2018 года

1. Общие положения.

1.1. Положение устанавливает порядок оплаты и условия осуществления, ежемесячных и иных дополнительных выплат работникам МБУ ОС МУ и направлено на стимулирование повышения производительности труда и качества его исполнения.

2. Оплата труда работников МБУ ОС МУ.

2.1. Работникам МБУ ОС МУ с 01.05.2018 г. установлен годовой фонд оплаты труда в размере **10,52** должностных окладов, в соответствии с Постановлением главы муниципального образования Новокубанский район от 28.03.2018г. № 337 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Новокубанский район от 17 февраля 2016 года № 122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Новокубанский район»».

Из них:

1,5 должностных окладов на выплату ежемесячного денежного поощрения;
4 должностных оклада на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплаты материальной помощи.

3. Дополнительные выплаты.

К дополнительным выплатам относятся:

- 1) ежемесячное денежное поощрение - в размере 1,5 должностного оклада
- 2) ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда – в размере до 150 процентов должностного оклада.
- 3) премии по результатам работы (размер премий ограничивается в пределах фонда оплаты труда)
- 4) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь – в размере 4 должностных окладов.

Работникам муниципального учреждения производятся иные выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4. Порядок распределения дополнительных выплат.

4.1. Ежемесячное денежное поощрение.

4.1.1. Ежемесячное денежное поощрение выплачивается в размере до 1,5 должностных окладов, которые руководитель учреждения совместно с профсоюзным комитетом имеет право перераспределять, в соответствии с п.2, Постановления главы муниципального образования Новокубанский район от 28.03.2018г. № 337 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Новокубанский район от 17 февраля 2016 года № 122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Новокубанский район»». Размер денежного поощрения распределяется в зависимости от условий приема на работу, стажа работы, объема выполняемой работы и корректируется ежеквартально.

Изменение размера денежного поощрения оформляется протоколом и приказом по учреждению.

4.2. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда.

4.2.1. Работникам МБУ ОС МУ предусмотрены надбавки за сложность, напряженность труда. Максимальный размер надбавки ограничивается 150% должностного оклада.

Руководитель учреждения совместно с профсоюзным комитетом имеет право устанавливать надбавки месячные, квартальные и годовые в соответствии с критериями – до 150%. Изменение размера надбавки за сложность, напряженность труда оформляется протоколом и приказом по учреждению.

4.3. Премии по результатам работы.

4.3.1. На премирование работников МБУ ОС МУ предусмотрены средства в размере одного целого, пять десятых (1,5) должностных окладов в год. Сумма месячного премиального фонда составляет 1,5 месячного фонда установленного оклада.

Премия выплачивается ежемесячно. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерского учета и решение профсоюзного комитета.

Премия работникам начисляется за фактически отработанное время, исходя из доли премии на один рубль фактически начисленного фонда, и предельными размерами не ограничивается (месячный премиальный фонд – месячный фонд оплаты труда с учетом доплат и надбавок, месячный фонд оплаты труда работника). Премия работникам МБУ ОС МУ не выплачивается за период нахождения в трудовом, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, по уходу за ребенком, за период временной нетрудоспособности, работникам, проработавшим неполный месяц в связи с увольнением по собственному желанию.

Работнику, принятому с испытательным сроком, премия выплачивается в исключительных случаях на основании решения руководителя совместно с профсоюзным комитетом.

Работнику, принятому на должность работника, находящегося в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до трех лет премия выплачивается на общих основаниях.

Премирование уменьшается или не производится в случае:

- 1) недобросовестного отношения к работе – до 100%,
- 2) невыполнения в срок документов, находящихся на контроле – до 100%,
- 3) несвоевременной сдачи отчетности – до 100%,
- 4) нарушения режима рабочего времени и правил внутреннего распорядка – до 100%,
- 5) ненадлежащего выполнения служебных обязанностей – до 100%,
- 6) за недостоверность информации, отраженной в отчетности – до 100%

и т.д.

Размер премии может быть увеличен в случае:

- 1) своевременного выполнения отчетности, находящейся на контроле, срочность и оперативность – до 100%,
- 2) добросовестного отношения к работе – до 100%,
- 3) за увеличенный объем работ – до 100%

и т.д.

4.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

4.4.1 Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь работникам МБУ ОС МУ предоставляемые в размере четырех должностных окладов в год, предусматриваемых в фонде оплаты труда, исчисляются за фактически отработанное время, исключая период нетрудоспособности свыше одного календарного месяца, исходя из 1/12 в месяц годового фонда.

4.4.2. По решению профсоюзного комитета, в исключительных случаях, материальная помощь выплачивается за весь период, включая время нетрудоспособности, свыше одного календарного месяца.

4.4.3. В случаях, если после выплаты материальной помощи в полном объеме работник МБУ ОС МУ увольняется до окончания календарного года, а также в случаях, если изменяется должностной оклад по занимаемой должности, либо работник МБУ ОС МУ переводится на другую должность, материальная помощь подлежит перерасчету с последующей доплатой или удержанием пропорционально отработанному времени.

4.4.4. Основанием для оказания единовременной выплаты и материальной помощи служит заявление работника. Выдача единовременной выплаты и материальной помощи производится в соответствии с распределением бюджетных средств по кварталам.

5. Экономия фонда оплаты труда.

5.1.1. Экономия фонда оплаты труда, фактически образовавшаяся в текущем году по вакантным должностям, может быть распределена руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом за следующие показатели:

1. Увеличенный объем работ, выполнение несвойственных функций и т.д.
2. Рост производительности труда, выполнение заданных объемов с меньшей численностью к установленному сроку и за определенный период и т. д.

**Критерии для установления размера ежемесячной надбавки
за сложность и напряженность труда работникам муниципального бюджетного
учреждения по обслуживанию и снабжению муниципальных учреждений
Новокубанского района
(максимум – 156 баллов)**

1. Профессиональная деятельность (макс. 76)

1. Ведение документации в соответствии с установленной номенклатурой дел (макс. 10):

- соответствие – 10 баллов, частичное соответствие – 3 балла, не соответствие – штраф 5 баллов.

2. Своевременное ведение электронного документооборота по закупкам. Работа с договорами и контрактами;

- соответствие – 10 баллов, частичное соответствие – 3 балла, не соответствие – штраф 5 баллов.

3. Ведение работы по Охране труда и воинского учета:

- соответствие – 10 баллов, частичное соответствие – 3 балла, не соответствие – штраф 5 баллов

4. Отсутствие ОКИ у обучающихся ОУ во время образовательного процесса

- соответствие – 10 баллов, частичное соответствие – 3 балла, не соответствие – штраф 5 баллов

5. Подмена коллег в учреждении (за предыдущий месяц) с ведением должностной документации

- соответствие – 10 баллов, частичное соответствие – 3 балла, не соответствие – штраф 5 баллов

6. Отсутствие больничного листа в течение года – 3 балла

7. Стаж непрерывной работы в МБУ ОС МУ от 3 лет – 2 балла, от 5 лет – 3 балла

8. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность сотрудников МБУ ОС МУ

- соответствие – 10 баллов, частичное соответствие – 3 балла, не соответствие – штраф 5 баллов

9. Ведение странички на сайте (наличие обновлений)

- соответствие – 10 баллов, частичное соответствие – 3 балла, не соответствие – штраф 5 баллов

2. Вклад в повышение качества производительности труда (макс. 30)

1. 75% питающихся от общего количества обучающихся в образовательном учреждении за предыдущий месяц

- соответствие – 10 баллов, частичное соответствие – 3 балла, не соответствие – штраф 5 баллов

2. Наставничество сроком на 1 год

- соответствие – 10 баллов, частичное соответствие – 3 балла, не соответствие – штраф 5 баллов

3. Участие в профессиональных конкурсах

- соответствие – 10 баллов, частичное соответствие – 3 балла, не соответствие – штраф 5 баллов

3. Результативность профессиональной деятельности (макс. 10)

3.1. Обеспечение планирования и своевременного представления отчётности о своей деятельности

- в полном объеме и указанные сроки – 10 баллов.

4. Повышение квалификации (макс. 40)

4.1. Систематичность повышения квалификации

- наличие документа, подтверждающего систематичность повышения квалификации с реквизитами (наличие – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов);

4.2. Участие в мероприятиях, направленных на повышение профессиональной квалификации:

- семинары, конференции, мастер-классы (участие: зональный уровень – 4 балла, региональный уровень – 5 баллов; выступление: зональный уровень – 8 балла, региональный уровень – 10 баллов, макс. 30).

5. Исполнительская дисциплина.

- несвоевременное представление материалов – штраф 10%;
- предоставление заведомо ложной информации о своей работе (по данным критериям) – штраф 30%;
- наличие нарушений, выявленных в ходе краевой или муниципальной проверки – штраф – 50%;
- нарушение трудовой дисциплины: графиков работы, опоздания, самовольная замена смены – 100%;
- нарушение санитарно-эпидемиологического характера на пищеблоке – 100%;
- присутствие посторонних сотрудников на пищеблоке – 30%.

6. Корректировки при установлении стимулирующей надбавки.

- по всем критериям учитываются результаты инспектирования: объявление замечания – штраф 50%, объявление выговора – штраф 100%.