



Администрация города Тулы

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 23.05.2024 № 232

О внесении изменения в
постановление администрации
города Тулы от 07.06.2019 № 1924

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании Устава муниципального образования город Тула администрация города Тулы ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление администрации города Тулы от 07.06.2019 № 1924 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Центр организации отдыха и оздоровления детей и молодежи» следующее изменение:

приложение к постановлению изложить в новой редакции (приложение).

2. Разместить постановление на официальном сайте администрации города Тулы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Постановление вступает в силу со дня официального опубликования.

Глава администрации
города Тулы



И.И. Беспалов

Приложение
к постановлению
администрации города Тулы
от 23.05.2024 № 232

Приложение
к постановлению
администрации города Тулы
от 07.06 2019 № 1924

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
"ЦЕНТР ОРГАНИЗАЦИИ ОТДЫХА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ
ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ"**

1. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального автономного учреждения "Центр организации отдыха и оздоровления детей и молодежи" (далее - соответственно Положение, Учреждение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников Учреждения и включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула;

наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам),

выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников Учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для муниципальных учреждений города Тулы соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением для работников Учреждения.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

Реализация настоящего Положения осуществляется в пределах плановых назначений, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования

2.1. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня: вожатый, помощник воспитателя	6341
Должности, отнесенные к ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня"	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	7400
Должности, отнесенные к ПКГ "Педагогические работники"	

1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, старший вожатый	11442
2 квалификационный уровень: педагог-организатор, педагог дополнительного образования	12014
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	12357
4 квалификационный уровень: старший воспитатель	12586

2.2. Работникам образования Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в подпунктах 2.3 - 2.5 настоящего Положения.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке определяются на основе Положения об оплате труда и выплатах стимулирующего характера, утвержденного локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент не носит обязательного характера.

2.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам согласно приложению к Положению.

2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам Учреждения с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,12;

при наличии второй квалификационной категории - 0,1.

2.6. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.7. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих

3.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, отнесенных к ПКГ общепрофессиональных должностей служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих":

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	6341

2 квалификационный уровень	6659
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: администратор	7400
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	7771
3 квалификационный уровень: заведующий производством	8140
4 квалификационный уровень: механик	8510
5 квалификационный уровень	8880
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, экономист, экономист по материально-техническому снабжению, инженер, энергетик, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, юрисконсульт	10566
2 квалификационный уровень	11095
3 квалификационный уровень	11624
4 квалификационный уровень: ведущий экономист	12152
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	12681
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень: начальник отдела материально-технического снабжения	12681
2 квалификационный уровень	13312
3 квалификационный уровень	13945

3.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Должности	Размер, рублей
Системный администратор	10566
Специалист по охране труда	10566
Специалист по закупкам	10566
Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	10566
Специалист	10566
Заместитель начальника отдела	10566
Начальник сектора	11095
Начальник отдела	12681
Руководитель структурного подразделения	12681
Начальник оздоровительного лагеря	25000

3.3. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в подпунктах 3.4 - 3.5 настоящего Положения.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы,

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу определяются на основе Положения об оплате труда и выплатах стимулирующего характера, утвержденного локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент не носит обязательного характера.

3.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам согласно приложению к настоящему Положению.

3.6. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.7. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников

4.1. Размеры должностных окладов медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников":

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня: санитарка	10348
Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	11722

2 квалификационный уровень	12073
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	12393
4 квалификационный уровень: фельдшер	13181
5 квалификационный уровень: заведующий медпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	14289
Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры"	
1 квалификационный уровень	19094
2 квалификационный уровень: врач-специалист	20571
3 квалификационный уровень	21065

4.2. Медицинским работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет;
повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в подпунктах 4.3 - 4.5 настоящего Положения.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу определяются на основе Положения об оплате труда и выплатах стимулирующего характера, утвержденного

локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент не носит обязательного характера.

4.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам согласно приложению к Положению.

4.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается в размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,12;

при наличии второй квалификационной категории - 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается медицинским работникам при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

4.6. С учетом условий труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.7. Медицинским работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

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

5.1. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

ПКГ по уровням	Размер оклада, рублей
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: уборщик служебных	5303

помещений, дворник, сторож, уборщик территорий, грузчик, рабочий по обслуживанию в бане, кладовщик, кухонный рабочий, мойщик посуды, кастелянша, плотник, слесарь-сантехник, официант, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
2 квалификационный уровень	5555
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: водитель автомобиля, повар, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	6167
2 квалификационный уровень: оператор котельной	7518
3 квалификационный уровень	8261
4 квалификационный уровень	9916

4 квалификационный уровень устанавливается работникам за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя учреждения, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Перечень работников, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, устанавливается локальным актом учреждения.

5.2. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам: персональный повышающий коэффициент к окладу; повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в подпунктах 5.3 - 5.4 настоящего Положения.

5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются на основе Положения об оплате труда и выплатах стимулирующего характера, утвержденного локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент не носит обязательного характера.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается согласно приложению к настоящему Положению.

5.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.6. Рабочим Учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда руководителя производится на основании локального акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения.

Размер кратности должностного оклада руководителя Учреждения к средней заработной плате работников, порядок и критерии его определения определяются на основании локального акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

Размер кратности должностного оклада руководителя Учреждения к средней заработной плате работников составляет до 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного оклада руководителя относятся: вожатый, воспитатель, специалист по маркетингу.

Конкретный размер кратности определяется приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать восьмикратного размера.

6.2. Руководителю Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения, порядок и критерии их выплат утверждаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера для руководителя Учреждения устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения.

6.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

7.2. Оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работ, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в размере и на срок, определенные по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель Учреждения отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом работника в письменной форме не позднее чем за три дня.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 35 процентов от должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Решение об установлении компенсационных выплат руководителю Учреждения принимает орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя Учреждения.

7.4. Решение об установлении компенсационных выплат работникам Учреждения, в том числе заместителям руководителя, главному бухгалтеру, принимает руководитель Учреждения.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Тула в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), ставкам работников без учета других повышений.

Выплаты стимулирующего характера работникам, в том числе заместителям руководителя, главному бухгалтеру, осуществляются на основании Положения об оплате труда и выплатах стимулирующего характера, утвержденного локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения утверждаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера не имеют обязательного характера. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

8.2. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие факта наложения на работника дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется как в процентах к должностному окладу (окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются в пределах имеющихся средств. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) не имеют обязательного характера.

8.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок.

При назначении следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных занятий, тренингов, мероприятий, семинаров и конференций, разработку авторских программ и проектов, подготовку коллективов - победителей конкурсов, смотров, соревнований и др.), участие в выполнении важных работ;

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

участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах к должностному окладу (окладу), ставке работника.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах имеющихся средств.

8.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ определяется как в процентах к должностному окладу (окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в пределах имеющихся средств.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Медицинским работникам Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание министерств и ведомств Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата медицинских, биологических или химических наук - 0,1;

при наличии ученой степени доктора медицинских, биологических или химических наук - 0,2;

при наличии почетного звания "Народный врач" - 0,2;

при наличии почетного звания "Заслуженный врач РФ" - 0,1;

при наличии почетного звания "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации" - 0,1;

при наличии ведомственного нагрудного знака "Отличник здравоохранения" - 0,05.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание министерств и ведомств Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, ученую степень применяется только по основной работе и устанавливается со дня присуждения.

При наличии у работника нескольких почетных званий "Народный врач", "Заслуженный врач РФ" и "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации" и (или) награжденным ведомственным нагрудным знаком "Отличник здравоохранения", коэффициент учитывается по одному из оснований (максимальному).

9.2. В пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работникам Учреждения, в том числе руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения, в том числе заместителям руководителя, главному бухгалтеру, принимает руководитель Учреждения на основании локального акта учреждения и письменного заявления работника. Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи принимает орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя Учреждения, на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

9.3. По всем вопросам, не урегулированным настоящим Положением, работодатель и работник руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение
к Положению об условиях оплаты
труда работников муниципального
автономного учреждения "Центр
организации отдыха и оздоровления
детей и молодежи"

**Повышающий коэффициент
к окладу за выслугу лет в муниципальном автономном
учреждении "Центр организации отдыха и оздоровления детей
и молодежи"**

1. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам, за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,20;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,30;
- при выслуге лет от 10 лет и свыше - 0,40.

2. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет (далее - стаж работы), включается:

- а) время работы в Учреждении и прочих организациях по занимаемой профессии или специальности;
- б) время работы в органах исполнительной власти всех уровней на должностях, связанных с направлением деятельности Учреждения;
- в) время службы в Вооруженных силах согласно Федеральному закону от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих";
- г) иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

3. Документами, подтверждающими стаж работы, является трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого устанавливается.

4. Включение в стаж работы иных периодов работы производится на основании решения комиссии и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Состав комиссии и порядок ее работы утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Иные периоды работы ограничиваются 5 годами, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

5. Для решения вопроса о включении работнику в стаж работы иных периодов работы в комиссию представляются следующие документы:

а) заявление работника с просьбой о зачете в стаж работы соответствующего иного периода работы, опыт и знания по которому необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности (профессии).

Заявление от вновь поступившего работника о включении иных периодов работы принимается к рассмотрению только по окончании срока испытания, установленного при приеме на работу;

б) копия должностной инструкции по занимаемой должности (профессии);

в) копия трудовой книжки;

г) копия документа об образовании;

д) прочие документы, подтверждающие стаж работы (при отсутствии вышеперечисленных документов).

6. Комиссия в течение 10 календарных дней рассматривает документы, указанные в пункте 5 настоящего Приложения, готовит по ним решения, оформляет эти решения протоколом и передает их лицу, ответственному за кадровую работу, для подготовки проекта приказа руководителя Учреждения.

7. О результатах рассмотрения заявителю сообщается в течение 5 календарных дней со дня вынесения решения комиссии.

8. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этого коэффициента.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет наступило в период, когда за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается или изменяется размер повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет по окончании указанного периода.

Назначение и изменение размера повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.