

**БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ
ӨФӨ КАЛАҢЫ
КАЛА ОКРУГЫ
ХАКИМИӘТЕ**



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ГОРОД УФА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

КАРАР

«24» **ИЮЛЬ** 20**20**й

№ **899**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«24» **ИЮЛЯ** 20**20**г

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, обеспечивающих организацию питания, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан

В целях регулирования оплаты труда работников муниципальных учреждений, обеспечивающих организацию питания, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан, в соответствии с решением Совета городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 02 октября 2008 года № 8/7 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, обеспечивающих организацию питания, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан.
2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2020 года.
3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан Сулейманову А.Н.

И. о. главы Администрации
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан



С.С. Хусаинов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан

№ 899 от 24.07.2020 г.

Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений,
обеспечивающих организацию питания, подведомственных Управлению
образования Администрации городского округа город Уфа Республики
Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, обеспечивающих организацию питания, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа город Уфа 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 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», решением Совета городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 2 октября 2008 года № 8/7 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан».

1.2. Положение разработано в целях регулирования оплаты труда работников муниципальных учреждений, обеспечивающих организацию питания, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

1.3. Положение рекомендовано для муниципальных бюджетных и автономных учреждений и носит обязательный характер для муниципальных казенных учреждений, обеспечивающих организацию питания (далее - Учреждения), подведомственных Управлению образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее - Управление образования).

1.4. Положение включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и минимальных ставок заработной платы;
- минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера, в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.6. Руководитель Учреждения на основании Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положение об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

1.7. Минимальные размеры ставок заработной платы и окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 6 августа 2007 года № 526.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 1.3 Положения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.8. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. 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.

Месячная оплата труда работников, установленная не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени, осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства.

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

1.11. 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 – ЕКТС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Оклады работников Учреждения, работающих в Учреждениях на момент введения настоящего Положения, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения Положения. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения Положения, устанавливаются согласно настоящему Положению.

Работникам, которым сохраняется прежний должностной оклад, сохраненные оклады выплачиваются впредь до возникновения у них права на получение оклада большего размера вследствие его увеличения (индексации) в установленном порядке, либо назначения данных работников на должность с более высоким окладом.

После принятия нормативного правового акта городского округа город Уфа Республики Башкортостан о повышении оплаты труда работников учреждений, заработная плата работников учреждений, которым сохранены оклады, повышается путем увеличения стимулирующих выплат (персонального повышающего коэффициента).

1.12. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения – не более 40 процентов.

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

Вспомогательный персонал учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на

достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

1.13. Лица, кроме педагогических, медицинских и фармацевтических работников, 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 могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.14. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности данного учреждения.

2. Условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, заместителей руководителей структурных подразделений

2.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от количества обслуживаемых образовательных организаций.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по ПКГ):

Группа учреждений по оплате труда	Количество обслуживаемых образовательных учреждений, ед.	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов
1	2	3
I	Свыше 251	6,5
II	от 151 до 250	5,8
III	от 51 до 150	5,1
IV	до 50	4,4

2.4. Группа по оплате труда устанавливается работодателем при заключении трудового договора с руководителем Учреждения по согласованию с Управлением образования, на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели деятельности Учреждения. Пересмотр группы по оплате труда осуществляется с момента изменения количества обслуживаемых организаций. Контроль за своевременностью пересмотра группы по оплате труда осуществляет работодатель.

Группа по оплате труда для вновь открываемых Учреждений устанавливается исходя из плановых показателей, но не более чем на два ближайших года.

2.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-20% ниже оклада руководителя.

2.6. Должностные оклады заместителей руководителей структурного подразделения устанавливаются на 5-10 % ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

2.7. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.8. Заместителям руководителя Учреждения, главным бухгалтерам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.9. Для руководителей Учреждений в трудовом договоре по предложению Управления образования устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет в соответствии с пунктом 5.2. Положения;
- повышающий коэффициент за звание (ученую степень) в

соответствии с пунктом 5.4. Положения;

- персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент руководителю Учреждения устанавливается работодателем по предложению Управления образования. Персональный повышающий коэффициент руководителю Учреждения устанавливается в порядке, определенном приказом Управления образования.

Размер персонального повышающего коэффициента до 3,0.

2.10. Премирование руководителя Учреждения производится на основании приказа Управления образования за счет всех источников финансирования, с учетом утвержденных Управлением образования показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя. Условия, порядок премирования руководителя, показатели оценки эффективности его деятельности устанавливаются приказом Управления образования, по согласованию с курирующим заместителем главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан и отражаются в трудовом договоре руководителя Учреждения.

2.11. На основании решения руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется премирование:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя Учреждения, - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Порядок премирования заместителей, главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений, их заместителей определяется Учреждением и устанавливается в локальном нормативном акте Учреждения.

2.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8. Конкретный размер кратности устанавливается приказом Управления образования.

2.13. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной

заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения. 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 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Порядок и условия оплаты труда работников

3.1. Оплата труда работников Учреждений складывается из месячных ставок, окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.2. Минимальные оклады медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526, в следующих размерах:

Должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов
1	2
1 квалификационный уровень: санитарка; сестра-хозяйка; фасовщица	1,15
Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	1,50
2 квалификационный уровень: лаборант; медицинская сестра диетическая	1,55
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	1,60
Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры»:	2,00
2 квалификационный уровень: врачи-специалисты	2,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	2,40
1 квалификационный уровень: заведующий структурным подразделением (отделом, отделением,	2,40

Должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов
1	2
лабораторией, кабинетом, отрядом и др.)	

3.3. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов
1	2
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень: агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; калькулятор; кассир; учетчик; экспедитор по перевозке грузов	1,150
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,20
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень: администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник-технолог; товаровед;	1,400
2 квалификационный уровень: заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	1,45
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар); заведующий	1,50

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов
1	2
столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень: механик; мастер участка (включая старшего); начальник автоколонны должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,55
5 квалификационный уровень: начальник гаража; начальник цеха (участка)	1,60
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	
1 квалификационный уровень: аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по финансовой работе; юристконсульт;	1,900
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,95
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного	2,00

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов
1	2
уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория;	
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»;	2,05
5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера;	2,10
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:	
1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела;	2,30
2 квалификационный уровень: главный (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик) <*>; заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	2,35
3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	2,40

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения, либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

Минимальные оклады работников, занимающих общепромышленные должности, не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Коэффициент для определения размера минимального оклада
1	2
специалист по закупкам, системный администратор; администратор баз данных, специалист по сетевому администрированию, специалист по администрированию сетевых устройств	1,90
старший специалист по закупкам, специалист по охране труда	2,10
контрактный управляющий, руководитель контрактной службы, руководитель службы охраны труда, руководитель транспортного подразделения	2,30

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

3.5. Минимальные размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов
1	2
1 разряд	1,00
2 разряд	1,05
3 разряд	1,10
4 разряд	1,15
5 разряд	1,25
6 разряд	1,40
7 разряд	1,55
8 разряд	1,70

3.6. Минимальные оклады рассчитываются исходя из коэффициента к базовой единице для определения минимальных окладов по ПКГ в размере 4122 рубля, установленной постановлением Правительства Республики Башкортостан от 08 ноября 2019 года № 665 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан». Минимальные оклады индексируются одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по ПКГ и в размерах, соответствующих данному повышению.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

4.2. Работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате);
- 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).

4.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.4. Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Конкретный перечень должностей работников утверждается руководителем Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и фиксируется в коллективном договоре.

4.5. При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены в абсолютных величинах по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых

компенсационных мер до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

4.6. В Учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

4.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством.

4.8. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Работник имеет право досрочно отказаться от выполняемой дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 дня.

4.9. Каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретный размер повышения оплаты труда работников Учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.10. Выплата 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.

4.11. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, начисленных на оклад, ставку в двойном размере.

4.12. Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.13. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 4.2., устанавливаются в локальном нормативном акте Учреждения, утверждаемом

руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

4.14. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников Учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Учреждениями самостоятельно в пределах средств фонда оплаты труда.

Рекомендуются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за ученую степень, почетные звания;
- надбавка за квалификационную категорию медицинским и фармацевтическим работникам;
- надбавка молодым специалистам;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты по итогам работы, к профессиональным и общегосударственным праздникам, за выполнение особо важных и срочных работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за классность водителям автомобилей.

5.2. Работникам и руководителю Учреждения может выплачиваться надбавка за выслугу лет. Выплата надбавки за выслугу лет производится в виде ежемесячных надбавок дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет - 20%;
- свыше 5 лет - 30%.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, включается:

- время работы в данном Учреждении;
- время работы на других предприятиях и учреждениях в соответствующей отрасли;
- время работы на государственной и муниципальной службе, в централизованных бухгалтериях при органах государственной власти,

органах местного самоуправления, их управлениях и самостоятельных отделах;

– время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

– время военной службы граждан, службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах и органах уголовно-исполнительной системы, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу, дающую право на надбавку за выслугу лет;

– время обучения работников в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они состояли в трудовых отношениях с учреждениями, работа в которых дает право на надбавку за выслугу лет, до поступления на учебу;

– время работы в аппарате профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов, партийных органов всех уровней (до 14 мая 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

– время 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 работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями, работа в которых дает право на надбавку за выслугу лет;

– иные периоды, определяемые Учреждением.

5.3. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения. Решение комиссии по установлению стажа работы оформляется протоколом. Руководителю Учреждения стаж определяется Управлением образования.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу работникам и руководителю Учреждения, имеющим ученую степень, почетное звание по профилю Учреждения либо профессиональной деятельности, устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Ученая степень, почетное звание	Повышающий коэффициент к окладу
1	2	3
1	Ученая степень доктора наук	0,20
2	Ученая степень кандидата наук	0,10
3	За наличие почетного звания	0,25

5.5. Медицинским и фармацевтическим работникам, надбавку к должностному окладу за квалификационную категорию рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

– при наличии высшей квалификационной категории - 0,30;

- при наличии первой квалификационной категории - 0,20;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории, по итогам освоения дополнительных профессиональных программ, согласно статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.6. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в Учреждение после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, рекомендуется в течение 3 лет устанавливать надбавку в размере 5% от оклада.

5.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены:

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы, к профессиональным и общегосударственным праздникам, за выполнение особо важных и срочных работ.

5.8. Размеры и условия осуществления персонального повышающего коэффициента устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого Учреждения.

5.9. Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимаются руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа.

Размер персонального повышающего коэффициента не более 3,0.

5.10. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с учетом обеспеченности финансовыми средствами. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены.

5.11. На основании решения руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, сформированного на соответствующий календарный год, осуществляется премирование:

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

– остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

5.12. Надбавку за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать работникам с учетом выполнения установленных показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Размеры и условия осуществления выплат надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются коллективными договорами, локальными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

5.13. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя, в размере:

– 0,5 - 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»)).

5.14. Класс квалификации водителю автомобиля присваивается приказом Руководителя Учреждения на основании решения квалификационной комиссии Учреждения. Условия присвоения классности водителям устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством.

5.15. В Учреждении одновременно могут быть введены несколько стимулирующих выплат (премий) в разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также стимулирующие выплаты к профессиональным и общегосударственным праздникам, за выполнение особо важных и срочных работ, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6. Иные выплаты

6.1. Работникам Учреждения на основании заявления может быть выплачена дополнительная материальная помощь. Размер и порядок выплаты регулируется локальным нормативным актом Учреждения, коллективным договором с учетом мнения представительного органа работников.

Управляющий делами
Администрации городского округа
город Уфа Республики Башкортостан



А. М. Бакиева