



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ИВАНОВА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.09.2024

№ 1986

#### Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление делами Администрации города Иванова»

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Главы города Иванова от 27.10.2008 № 3306 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иванова», руководствуясь частью 2 статьи 61 Устава города Иванова, Администрация города Иванова **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление делами Администрации города Иванова» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Финансовое обеспечение расходов на оплату труда работников муниципального казенного учреждения «Управление делами Администрации города Иванова» осуществляется за счет средств бюджета города в соответствии с решением Ивановской городской Думы о бюджете города Иванова.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.10.2024.

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Рабочий край» и разместить на официальном сайте города Иванова в сети Интернет.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы Администрации города Иванова, руководителя аппарата Администрации города Иванова, осуществляющего непосредственный контроль за деятельностью муниципального казенного учреждения «Управление делами Администрации города Иванова».

Глава города Иванова

А.Л. Шаботинский

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
Администрации города Иванова  
от 27.09.2024 № 1986

Положение  
о системе оплаты труда работников муниципального казенного  
учреждения «Управление делами Администрации  
города Иванова»

1. Используемые понятия и определения

В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

1.1. Система оплаты труда (СОТ) – система, устанавливающая оклады, доплаты, надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаемая соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Иные работники – водители и технические работники, осуществляющие техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления города.

1.3. Работники, не отнесенные к муниципальным должностям, – работники муниципального казенного учреждения «Управление делами Администрации города Иванова», занимающие должности, не отнесенные к муниципальным должностям.

1.4. Работники – работники муниципального казенного учреждения, занимающие должности, не отнесенные к муниципальным должностям, и иные работники.

1.5. Помощник депутата Ивановской городской Думы – это гражданин Российской Федерации, который оказывает помощь депутату в организации приёма избирателей, рассмотрении обращений граждан, ведении деловой переписки и переговоров, связанных с осуществлением депутатских полномочий.

1.6. Профессиональные квалификационные группы – группы профессий работников, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.7. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и

надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному заражению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

1.8. 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.

1.9. Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты Работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями, не входящие в круг основных обязанностей и другие.

1.10. Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда Работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда Работников и их поощрения за результаты труда.

## 2. Общие положения

2.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление делами Администрации города Иванова» (далее – Учреждение) и порядок определения при формировании бюджета города Иванова планового фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.2. Положение включает в себя:

размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);

размеры должностных окладов;

перечень и условия осуществления стимулирующих выплат;

перечень, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

другие вопросы оплаты труда.

2.3. Положение разработано в целях повышения:

эффективности работы;

уровня реального содержания заработной платы Работников Учреждения;

мотивации Работников к качественному результату труда;

кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных Работников.

2.4. Положение предусматривает:

расширение спектра дополнительных услуг, повышение их качества и обеспечение результативности работы;

зависимость величины заработной платы от квалификации Работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;  
сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования Работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;  
сохранение государственных гарантий по оплате труда;  
использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты труда.

2.5. Заработная плата Работников включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определенные действующим законодательством и настоящим Положением.

2.6. Фонд оплаты труда Работников формируется на календарный год за счет и в пределах предусмотренных бюджетных ассигнований, выделяемых на оплату труда Работников муниципальных учреждений.

2.7. Заработная плата Работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В тех случаях, когда заработная плата Работников (включая компенсационные и стимулирующие выплаты), полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), меньше минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда.

В тех случаях, когда Работник не полностью выработал норму рабочего времени, доплата до минимального размера оплаты труда производится пропорционально отработанному времени.

2.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) Работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.9. Время простоя по вине работодателя (например, ремонт автотранспорта, отсутствие ГСМ и т.д.) оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, 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 и главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 5.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных настоящим пунктом целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным

постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Главный распорядитель средств городского бюджета, в ведении которого находится Учреждение, устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя утверждаются главным распорядителем средств городского бюджета, в ведении которого находится Учреждение.

Наряду с иными показателями, в качестве показателей эффективности работы руководителя Учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области) и по решению главного распорядителя средств городского бюджета, в ведении которого находится Учреждение, устанавливается рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### 3. Порядок и условия оплаты труда

#### 3.1. Заработная плата Иных работников

3.1.1. Заработная плата Иных работников определяется на основе: отнесения профессий работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

тарификации работ с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

установления окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников согласно приложению 1 к настоящему Положению;

установления выплат компенсационного характера согласно приложению 2 к настоящему Положению;

установления выплат стимулирующего характера согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.1.2. С учетом условий труда Работникам устанавливаются выплаты

компенсационного характера, предусмотренные приложением 2 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от оклада.

Установление выплат компенсационного характера осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников Учреждения.

3.1.3. В целях поощрения Работников за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные приложением 3 к настоящему Положению.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от оклада.

3.1.4. Месячная заработная плата Работника определяется по следующей формуле:

$$\text{Зпл} = \text{О} + \text{КВ} + \text{СВ},$$

где:

Зпл - месячная заработная плата;

О - оклад;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

### 3.2. Заработная плата Работников, не относящихся к муниципальным должностям

3.2.1 Оплата труда Работников, не относящихся к муниципальным должностям, включает должностной оклад, надбавку к должностному окладу за особые условия, связанные с интенсивностью и напряженностью работы, надбавку за выслугу лет, ежемесячное денежное поощрение и премии по результатам работы.

Оплата труда помощников депутата Ивановской городской Думы, работающих на оплачиваемой основе (на условиях срочного трудового договора) в муниципальном казенном учреждении «Управление делами Администрации города Иванова», осуществляется в соответствии с решением Ивановской городской Думы от 14.10.2015 № 21 «Об утверждении Положения о помощниках депутата Ивановской городской Думы».

Работникам Учреждения оказывается материальная помощь, а также могут производиться иные выплаты стимулирующего характера. Дополнительные выплаты устанавливаются за счет и в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренного в бюджетной смете Учреждения на соответствующий финансовый год.

3.2.2. Исчисление месячного должностного оклада работникам Учреждений производится в следующих размерах:

Наименование должности	Размер должностного оклада
Директор	11 463 – 13 178
Заместитель директора	10 145 – 11 659
Главный бухгалтер	7 092 – 8 166
Начальник отдела	9 455 – 10 859
Заместитель начальника отдела	8 226 – 9 455
Главный специалист	7 105 – 8 176
Ведущий специалист	5 777 – 6 644
Специалист 1 категории	4 886 – 5 622
Специалист 2 категории	4 222 – 4 857
Специалист	3 786 – 4 350

3.2.3. Надбавки к должностному окладу за особые условия, связанные с интенсивностью и напряженностью работы, устанавливаются в следующих размерах:

а) директору Учреждения – в размере от 120% до 150% должностного оклада;

б) заместителю директора Учреждения, начальнику отдела – в размере от 90% до 120% должностного оклада;

в) заместителю начальника отдела, главному бухгалтеру, главному специалисту, ведущему специалисту – в размере от 60% до 90% должностного оклада;

г) специалисту 1 категории, специалисту 2 категории, специалисту – в размере до 60% должностного оклада.

Конкретный размер оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, надбавок и иных видов выплат Работников, не относящихся к муниципальным должностям, определяется директором Учреждения в зависимости от сложности, важности и объема выполняемой работы в соответствии с утвержденным уставом.

Конкретный размер оплаты труда, в том числе размер должностного оклада, надбавок и иных видов выплат директору Учреждения устанавливается Администрацией города Иванова, в определенной части стимулирующих выплат, с учетом результатов достижения показателей эффективности деятельности учреждения и непосредственно директора.

3.2.4. Выплата ежемесячного денежного поощрения производится в следующих размерах:

Наименование должностей	Размер ежемесячного денежного поощрения (в должностных окладах)
Директор	3,9
Заместитель директора	4,0
Главный бухгалтер	5,1
Начальник отдела <*>	3,2
Начальник административно-хозяйственного отдела <*>	1,9
Заместитель начальника отдела <*>	2,5
Главный специалист	2,4
Ведущий специалист	2,4
Специалист 1 категории	2,4
Специалист 2 категории	1,9
Специалист	1,2

<\*> В наименовании должности слова:

- «начальник», «заведующий» и «отдел», «служба» носят идентичный характер;

- допускается дополнительное наименование должности, указывающее сферу деятельности или конкретную специальность работника, не относящегося к муниципальной должности.

3.2.5. В целях обеспечения гарантий Работников, не относящихся к муниципальным должностям, проходивших военную, государственную, муниципальную и приравненную к ним службу и имеющих право на учет выслуги лет при определении размера денежного содержания, Работникам Учреждения, не относящихся к муниципальным должностям, выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу в следующих размерах:

при стаже работы	процентов
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Ежемесячная надбавка, предусмотренная пунктом 3.2.5 настоящего Положения, устанавливается приказом директора Учреждения на день

принятия Работников, не относящихся к муниципальным должностям, на работу. В дальнейшем время работы в Учреждении для целей определения размера указанной надбавки не учитывается.

Выплата ежемесячной надбавки, предусмотренной пунктом 3.2.5 настоящего Положения, производится исходя из фактической потребности согласно утвержденному штатному расписанию.

3.2.6. Выплата премий производится ежемесячно. Общий размер премий за месяц не должен превышать 50 процентов месячного фонда заработной платы по должностным окладам работников Учреждения.

### 3.3. Прочие выплаты Работникам Учреждения

3.3.1. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь, за счет и в пределах бюджетных ассигнований, в связи с 50-летием, в связи с достижением пенсионного возраста, в других случаях (свадьба, рождение ребенка, смерть близких родственников, несчастный случай, стихийное бедствие и др.) в размере одного должностного оклада, на основании приказа директора Учреждения.

3.3.2. При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск Работникам может оказываться материальная помощь в следующих размерах:

- 3 квалификационного уровня, 2 профессиональной квалификационной группы в размере 200% должностного оклада.
- 4 квалификационного уровня, 2 профессиональной квалификационной группы в размере 300 % должностного оклада.
- Работникам, не относящимся к муниципальным должностям, и директору Учреждения в размере двух должностных окладов.

Оказание материальной помощи производится на основании личного заявления работника, без оформления приказа директора Учреждения.

Директору Учреждения выплата материальной помощи производится при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска без дополнительных распорядительных документов.

Работникам, отработавшим неполный календарный год (принятым и (или) уволенным в течение календарного года), материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в данном календарном году (при увольнении на основании личного заявления). При этом размер материальной помощи исчисляется путем деления полной суммы материальной помощи за год на количество календарных дней в этом году и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же году.

Материальная помощь не оказывается временным Работникам, совместителям и Работникам, принятым на работу и проработавшим неполный месяц.

#### 4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. При планировании средств по фонду оплаты труда работникам, не отнесенным к муниципальным служащим, по должностным окладам (в расчете на год) принимается месячный фонд заработной платы по максимальным должностным окладам, исчисленным в соответствии с пунктом 3.2.2 настоящего Положения.

4.2. При планировании средств по фонду оплаты труда на содержание работников, не отнесенных к муниципальным служащим Учреждения, сверх сумм средств, направляемых на выплату должностных окладов и ежемесячного денежного поощрения, предусматриваются средства на выплату (в расчете на год):

а) надбавки к должностному окладу за особые условия, связанные с интенсивностью и напряженностью работы, – в размере 11 должностных окладов;

б) премий по результатам работы – в размере 6 должностных окладов;

в) материальной помощи – в размере 2 должностных окладов;

г) ежемесячной надбавки, предусмотренной абзацем первым пункта 3.2.5 настоящего Положения, – исходя из фактической потребности согласно утвержденному штатному расписанию.

Кроме того, при планировании средств на оплату труда могут быть предусмотрены средства за работу в ночное время и праздничные дни.

4.3. Планирование средств по фонду оплаты труда профессионально-квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» 1 и 2 квалификационного уровня, профессионально-квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 1, 2, 3 квалификационного уровня в расчете на год производится в размере 22 минимальных окладов; профессионально-квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 4 квалификационного уровня в расчете на год производится в размере 57 минимальных окладов.

Планирование средств по фонду оплаты труда работников, оплата труда которых с учетом стимулирующих и компенсационных выплат ниже установленного минимального размера оплаты труда, производится в размере минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Кроме того, при планировании средств на оплату труда могут предусматриваться средства на оплату замены уходящего в отпуск, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни.

4.4. При увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов), указанных в пункте 3.2.2 настоящего Положения и приложения 1 к Положению, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.5. Экономия средств, предусмотренных в бюджете города Иванова на

заработную плату и начисления на оплату труда, может направляться на материальное стимулирование профессиональной служебной деятельности Работников.

4.6. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определяемых трудовым договором. Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится по каждой из должностей.

4.7. Оплата труда Работников при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

4.8. Штатное расписание Учреждения утверждается директором, согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств и включает в себя все должности (профессии) Работников данного Учреждения.

4.9. По решению Директора Учреждения в исключительных случаях по письменному заявлению Работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

4.10. Заработная плата Работников предельными размерами не ограничивается.

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
казенного учреждения  
«Управление делами  
Администрации города Иванова»

Профессионально-квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих» (далее – ПКГ)

№ ПКГ	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>			
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	4 538
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4 989
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>			
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	4 989
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	6 352

		квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 - 10 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	8 161
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8 841

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
казенного учреждения  
«Управление делами  
Администрации города Иванова»

Порядок и условия установления выплат  
компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера состоят из:  
доплаты за работу в ночное время;  
оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
оплаты за сверхурочную работу;  
доплаты за ненормированный рабочий день.

2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Доплата за работу в ночное время составляет 20% и определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Доплата за ненормированный рабочий день устанавливается в процентах к окладу и составляет не более 50%.

3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за сверхурочную работу осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Приложение 3  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
казенного учреждения  
«Управление делами  
Администрации города Иванова»

Порядок и условия установления выплат  
стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера состоят из:  
надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;  
доплаты за совмещение должностей (профессий);  
премии по итогам работы;  
надбавки за классность водителям;  
доплаты за расширенную зону обслуживания;

2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в зависимости от фактической загрузки. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Надбавка устанавливается сроком от 3 месяцев до 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3. Доплата за совмещение должностей (профессий), доплата за расширенную зону обслуживания и доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата устанавливается сроком от 3 месяцев до 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);  
премия за качество выполняемых работ;  
премия за выполнение особо важных и срочных работ;  
премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премия по итогам работы за период выплачивается с целью поощрения работника за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с

уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам одновременно в размере до 2 окладов при:

награждении орденами и медалями;

присвоении почетных званий;

награждении знаками отличия;

награждении почетными грамотами;

объявлении благодарности.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничен.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно.

При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Максимальный размер премии за интенсивность и высокие результаты работы не ограничен.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Премии (кроме единовременных), предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

5. Надбавка за классность водителям устанавливается в зависимости от имеющейся категории прав 1 и 2 класса (ABCDE, BCDE, ABCD, ABCE, BCE, BCD) на автомобиль в размере до 30% к окладу. Надбавка за классность водителям начисляется ежемесячно.