

Постановление Администрации г. Сургута Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 22 ноября 2010 г. N 6213 "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута" (с изменениями и дополнениями)

Приложение 4. Порядок формирования выплат компенсационного и стимулирующего характера работников муниципальных учреждений

3. Построение системы стимулирующих выплат работников муниципальных учреждений

Информация об изменениях: Постановлением Администрации г. Сургута от 22 февраля 2017 г. N 1105 в пункт 3.1 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу после официального опубликования названного постановления См. текст пункта в предыдущей редакции

3.1. В целях стимулирования работников учреждений к качественному труду, достижению конкретных результатов в работе, высокого уровня профессиональной квалификации и мастерства, работодатель устанавливает стимулирующие и премиальные выплаты.

Абзац второй исключен.

Информация об изменениях: См. текст абзаца второго пункта 3.1.

Установление указанных выплат должно соответствовать условиям их осуществления, а также отвечать уставным задачам муниципального учреждения, количественным и качественным показателям, установленным в учреждении для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся работникам учреждения.

Работодатель вправе самостоятельно определять дополнительные виды и размер выплат стимулирующего характера в пределах соответствующих бюджетных ассигнований. На стимулирование работников также могут быть направлены средства из обоснованно сложившейся экономии по фонду оплаты труда, независимо от источников поступления указанных средств.

При этом установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утвержденных Положением учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся по решению куратора учреждения.

Информация об изменениях: Постановлением Администрации г. Сургута от 29 августа 2012 г. N 6701 в пункт 3.2. настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу после официального опубликования названного постановления См. текст пункта в предыдущей редакции

3.2. Система стимулирования отражается в распоряжении Администрации города или приказе (распоряжении) куратора учреждения, Положении учреждения и содержит следующие элементы:

3.2.1. Вводную часть, указывающую на цель и источники финансовых средств для обеспечения стимулирования.

3.2.2. Круг работников, на которых распространяются стимулирующие выплаты (перечисление должностей (профессий), наименований подразделений, видов деятельности).

3.2.3. Периодичность выплат (ежемесячная, ежеквартальная, по результатам работы за год, единовременная).

3.2.4. Количественные и качественные показатели (включая порядок их применения) по каждому виду стимулирующих выплат.

3.2.5. Размеры стимулирующих выплат.

Информация об изменениях: *Постановлением Администрации г. Сургута от 25 января 2011 г. N 269 в пункт 3.2.6 настоящего приложения внесены изменения*
См. текст пункта в предыдущей редакции

3.2.6. Основания (перечень упущений в работе), которые могут служить поводом для выплаты не в полном размере, либо не выплаты стимулирующей выплаты, и порядок их применения.

3.2.7. Ответственные (структурное подразделение либо конкретное лицо, отвечающее за достоверность учета фактически достигнутых результатов применения системы стимулирования).

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работодателем к установленным должностным окладам (окладам) работников учреждения.

3.4. Система выплат стимулирующего характера, включает в себя:

Информация об изменениях: *Постановлением Администрации г. Сургута от 29 августа 2012 г. N 6701 в пункт 3.4.1. настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу после официального опубликования названного постановления*
См. текст пункта в предыдущей редакции

3.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы формируются с учетом специфики деятельности муниципального учреждения.

Выплата за интенсивность труда устанавливается работнику (за исключением руководителя учреждения) на срок не более чем до конца календарного года и мотивирует работника к выполнению больших объемов работ с наименьшим количеством затраченных ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).

В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

- 1) функции, составляющие содержание труда;
- 2) сложность выполняемых работ;
- 3) большой объем работ за относительно наименьший временной интервал.

Условия поощрения работников учитывают систему оценки объема, качества и эффективности выполняемой работы, которая основывается на учете конечных результатов и включает набор показателей, имеющих количественное выражение.

Информация об изменениях: *Постановлением Администрации г. Сургута от 29 августа 2012 г. N 6701 в пункт 3.4.2. настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу после официального опубликования названного постановления*
См. текст пункта в предыдущей редакции

3.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику (за исключением руководителя) на срок не более чем до конца календарного года.

Информация об изменениях: *Постановлением Администрации г. Сургута от 22 февраля 2017 г. N 1105 подпункт 3.4.3 пункта 3.4 настоящего приложения изложен в новой редакции, вступающей в силу после официального опубликования названного постановления*

См. текст подпункта в предыдущей редакции

3.4.3. Выплата за стаж работы, выслугу лет (повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет) устанавливается в порядке, согласно приложениями 4 - 11 к настоящему постановлению.

Выплаты за стаж работы, выслугу лет являются персонализированными и устанавливаются с учетом отработанного времени в учреждениях данной отрасли. Период времени, необходимый для приобретения права на выплату за стаж работы, выслугу лет устанавливается: для работников учреждения коллективным договором учреждения, для руководителя учреждения муниципальным правовым актом, регламентирующим порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения.

Информация об изменениях: *Постановлением Администрации г. Сургута от 7 ноября 2016 г. N 8236 в подпункт 3.4.4 пункта 3.4 настоящего приложения внесены изменения*

См. текст подпункта в предыдущей редакции

3.4.4. Ежемесячную доплату молодым специалистам.

В целях настоящего постановления молодым специалистом считается лицо:

- в возрасте до 30 лет включительно;
- являющееся выпускником организации среднего или высшего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию;
- получившее образование по очной форме обучения;
- заключившее трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) по полученной специальности (направлению подготовки) впервые, вступившее в трудовые отношения в течение года после получения диплома, не считая периодов прохождения срочной военной службы в армии, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода ухода неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Доплата осуществляется в течение трех лет в размере 60 процентов от размера минимальной заработной платы, установленной на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, без учета доплат и надбавок. Определение размера доплаты производится пропорционально отработанному времени.

Выпускник медицинского высшего учебного заведения считается молодым специалистом после прохождения первичной годичной послевузовской подготовки (интернатуры) или двухгодичной послевузовской ординатуры.

3.5. При формировании системы оплаты труда в Положении учреждения, перечень выплат стимулирующего характера может быть расширен за счет включения следующих дополнительных выплат стимулирующего характера:

Информация об изменениях: *Постановлением Администрации г. Сургута от 7 ноября 2016 г. N 8236 в подпункт 3.5.1 пункта 3.5 настоящего приложения внесены изменения*

См. текст подпункта в предыдущей редакции

3.5.1. Повышающего коэффициента к установленному должностному окладу (окладу) за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком, соответствующих профилю выполняемой работы:

1) повышающего коэффициента к установленному должностному окладу (окладу) за ученую степень доктора наук - 0,2;

2) повышающего коэффициента к установленному должностному окладу (окладу) за ученую степень кандидата наук - 0,1;

3) повышающего коэффициента к установленному должностному окладу (окладу) награжденным орденами и медалями, ведомственными знаками отличия в труде либо удостоенным почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации или Ханты-Мансийского автономного округа - Югры - 0,1.

При наличии у работника двух и более оснований, выплата по повышающему коэффициенту к установленному должностному окладу (окладу) производится только по одному из оснований по желанию работника.

Информация об изменениях: *Постановлением Администрации г. Сургута от 29 августа 2012 г. N 6701 в пункт 3.5.2. настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу после официального опубликования названного постановления*
См. текст пункта в предыдущей редакции

3.5.2. Персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) работника - до 5,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) работника (за исключением руководителя учреждения) устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в данном учреждении и других факторов, предусмотренных в Положении учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом по учреждению.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.6. Размер выплат по повышающим коэффициентам, установленным настоящим приложением определяется путем умножения повышающего коэффициента на размер установленного должностного оклада (оклада) работника.

3.7. Повышающие коэффициенты к установленным должностным окладам (окладам) работникам учреждения устанавливаются работодателем на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.8. Размеры выплат, порядок и условия их осуществления закрепляются в Положении учреждения.

Информация об изменениях: *Постановлением Администрации г. Сургута от 25 января 2011 г. N 269 в пункт 3.9. настоящего приложения внесены изменения*
См. текст пункта в предыдущей редакции

3.9. Работодатель вправе самостоятельно, либо по представлению руководителей структурных подразделений муниципального учреждения, выплачивать

не в полном размере, либо не выплачивать работнику стимулирующую выплату полностью, за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

3.9.1. Неисполнение или некачественное исполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией.

3.9.2. Представление недостоверной информации.

3.9.3. Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента.

3.9.4. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.9.5. Несоблюдение конфиденциальности полученной информации, нарушение врачебной, служебной, коммерческой или государственной тайны.

3.9.6. По другим основаниям, предусмотренным Положением учреждения.

3.10. Система премиальных выплат включает выплаты работникам учреждений за определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), установленный Положением учреждения.

Размер премии устанавливается в приказе работодателя в конкретной сумме или в процентном отношении к установленному должностному окладу (окладу).

Информация об изменениях: *Постановлением Администрации г. Сургута от 26 декабря 2012 г. N 9976 пункт 3.10.1 настоящего приложения изложен в новой редакции, вступающей в силу с 1 января 2013 г.*

См. текст пункта в предыдущей редакции

3.10.1. Ежемесячное премирование работников осуществляется работодателем с учетом следующих условий:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, определенных утвержденными должностными инструкциями;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественное и своевременное выполнение работ, оказание услуг, обеспечивающих существенную экономию бюджетных средств, получение дополнительного дохода в бюджет города;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- соблюдение сроков предоставления установленной отчетности, запрашиваемой информации;
- участие в течение установленного периода в выполнении важных работ и мероприятий;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствие дисциплинарного взыскания.

Премия по результатам работы за месяц выплачивается в размере пропорционально отработанному времени в календарном месяце согласно таблице учета рабочего времени.

Снижение размера премии оформляется приказом работодателя на основании представленной докладной записки непосредственного руководителя работника. Для объективного принятия решения до издания приказа с работника запрашивается объяснительная записка.

В случае наличия дисциплинарного взыскания премия не выплачивается в том месяце, в котором оно было применено.

Информация об изменениях: *Постановлением Администрации г. Сургута от 7*

ноября 2016 г. N 8236 пункт 3.10.2 настоящего приложения изложен в новой редакции

См. текст пункта в предыдущей редакции

3.10.2. Премирование работников учреждения (за исключением руководителя) по результатам работы за установленный период времени - квартал (год).

Премия по результатам работы за I, II, III и IV кварталы (далее - квартал), а также премия по результатам работы за 12 месяцев (далее - год) выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в размере, определяемом приказом работодателя.

Премия по результатам работы за квартал выплачивается по итогам работы за I, II, III кварталы - в первый месяц, следующий за последним месяцем каждого квартала, по итогам работы за IV квартал - до 31 декабря текущего календарного года.

Премия по результатам работы за год выплачивается по итогам работы за 12 месяцев до 31 декабря текущего календарного года.

Премия по результатам работы за квартал (год) начисляется пропорционально времени, отработанному работником.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, участие в семинарах, курсах повышения квалификации по поручению работодателя, исполнение государственных, общественных обязанностей.

Премия по результатам работы за квартал (год) выплачивается работникам, проработавшим полный квартал (год), а также работникам, проработавшим неполный квартал (год), по следующим причинам:

- прием на работу;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отпуск по беременности и родам;
- прекращение трудового договора по следующим основаниям:

расторжение трудового договора по инициативе работника (выход на пенсию, уход за ребенком, поступление в образовательное учреждение);

расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ликвидация учреждения, сокращение численности или штата работников);

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора;

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на замещающую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; смерть работника);

истечение срока трудового договора.

Размер премии по результатам работы за квартал (год) снижается за невыполнение работниками учреждения условий, предусмотренных в положении учреждения.

Решение о снижении размера премии по результатам работы за квартал (год) принимается руководителем учреждения.

Информация об изменениях: *Постановлением Администрации г. Сургута от 22 февраля 2017 г. N 1105 подпункт 3.10.3 пункта 3.10 настоящего приложения изложен в новой редакции, распространяющейся на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 г. и применяющейся к правоотношениям, связанным с премированием руководителей муниципальных учреждений, начиная с оценки итогов работы учреждения по результатам работы за 2016 г.*

См. текст подпункта в предыдущей редакции

3.10.3. Премирование руководителя муниципального учреждения.

Руководители учреждений премируются ежеквартально и (или) по итогам работы за год.

По результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период (квартал, год), премирование руководителя учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

На основании поручения Главы города, оформленного соответствующим муниципальным правовым актом, за выполнение работ, договоров, разработку программ, законопроектов, методик и других документов, имеющих особую важность и сложность, в результате которых получен экономический эффект или другие положительные результаты для улучшения социально-экономического положения в городском округе, определенной отрасли, сфере деятельности, руководителю учреждения выплачивается премия за выполнение особо важного и сложного задания.

Решение о выплате премии за выполнение особо важного и сложного задания принимается на основании отчета о результате выполнения поручения, представляемого Главе города и включающего в себя цель задания, состав лиц, участвующих в выполнении задания, степень участия каждого лица в выполнении задания, сроки, установленные для выполнения задания, сроки выполнения задания, показатели наличия экономического эффекта или иного положительного результата при выполнении задания, и оформляется соответствующим муниципальным правовым актом. Конкретный размер премии устанавливается данным муниципальным правовым актом и не может превышать одного месячного фонда оплаты труда руководителя учреждения на дату выхода муниципального правового акта.

Выплата премии руководителю учреждения производится на основании распоряжения Администрации города или приказа (распоряжения) куратора учреждения в соответствии с муниципальным правовым актом Администрации города об утверждении Положения о функциях учредителя и кураторов в отношении муниципальных организаций, с отражением целевых показателей деятельности учреждения и критериев оценки деятельности руководителя учреждения, а также их совокупной значимости (в баллах) в разрезе трех разделов - основная деятельность учреждения, финансово-экономическая деятельность учреждения и исполнительская дисциплина учреждения.

Информация об изменениях: *Постановлением Администрации г. Сургута от 22 февраля 2017 г. N 1105 подпункт 3.10.4 пункта 3.10 настоящего приложения изложен в новой редакции, вступающей в силу после официального опубликования названного постановления*

См. текст подпункта в предыдущей редакции

3.10.4. Единовременное премирование.

Для работников муниципальных учреждений, состоящих в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14 календарных дней), в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, устанавливается единовременное премирование в связи с юбилейными датами учреждения (5, 10, 15 лет и каждые последующие пять лет), к профессиональным праздникам в размере до одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.

Информация об изменениях: *Постановлением Администрации г. Сургута от 2 июня 2017 г. N 4556 подпункт 3.10.5 пункта 3.10 настоящего приложения изложен в новой редакции, вступающей в силу после официального опубликования названного постановления*

См. текст подпункта в предыдущей редакции

3.10.5. Дополнительно к выплатам стимулирующего характера, предусмотренным подпунктом 3.10.3 пункта 3.10 настоящего Порядка, куратор учреждения вправе установить руководителю учреждения следующие стимулирующие выплаты:

- за организацию и контроль за осуществлением деятельности по оказанию платных услуг. Порядок и условия установления конкретного размера выплаты за организацию и контроль за осуществлением деятельности по оказанию платных услуг определяются муниципальным правовым актом, регламентирующим порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений. Размер выплаты устанавливается в процентном отношении от валового дохода в пределах средств, направленных на оплату труда;

- единовременное премирование к профессиональному празднику, указанному в трудовом договоре, в размере до одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.

3.11. При формировании системы оплаты труда в Положение учреждения также включаются следующие виды выплат:

Информация об изменениях: *Постановлением Администрации г. Сургута от 2 июня 2017 г. N 4556 в подпункт 3.11.1 пункта 3.11 настоящего приложения внесены изменения, вступающие в силу после официального опубликования названного постановления*

См. текст подпункта в предыдущей редакции

3.11.1. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску один раз в календарном году.

Единовременная выплата устанавливается в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.

Право на предоставление единовременной выплаты имеют работники (включая руководителя), проработавшие в данном учреждении не менее шести месяцев с момента трудоустройства.

3.11.2. Материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимается работодателем на основании письменного заявления работника.

3.12. Конкретные виды выплат работникам учреждения, предусмотренных приложениями 4-11 к настоящему постановлению, устанавливаются работодателем в Положении учреждения. Конкретный размер выплаты по каждому работнику

устанавливается в приказе учреждения.