ПРОЕКТ

Утверждено

постановлением Главы

Сергиево-Посадского

городского округа

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда и премировании руководителя муниципального

бюджетного учреждения «Развитие» Сергиево-Посадского городского округа

Московской области

**1. Общие положения**

1.1. Целью настоящего положения является обеспечение формирования единой правовой базы системы оплаты труда, усиление материальной заинтересованности и повышение качества предоставляемых услуг (выполнения работ), уровня ответственности и исполнительской дисциплины Учреждения, а также в целях стимулирования высокопроизводительного труда и достижения высоких результатов деятельности Учреждения. надбавке за сложность, напряженность и специальный режим работы, премиальных выплатах, материальной помощи и иных выплатах руководителю муниципального бюджетного учреждения «Развитие» Сергиево-Посадского городского округа Московской области (далее - Учреждение).

1.2. Законодательную основу настоящего Типового положения составляют Трудовой кодекс Российской Федерации (далее -ТК РФ), Законы и нормативные правовые акты Российской Федерации и Московской области, муниципальные правовые акты Сергиево-Посадского городского округа Московской области, содержащие нормы трудового права.

1.3. Фонд оплаты труда формируется за счет субсидии на выполнение муниципального задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

**2. Структура заработной платы.**

2.1. Размер заработной платы руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, в размере 55 500,00 рублей, на основании Приложения к постановлению администрации Сергиево-Посадского городского округа от 09.07.2025 №2060-ПА, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

2.2. К компенсационным выплатам относятся выплаты компенсационного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации (доплата за выслугу лет, классность, вредные условия труда и компенсация их последствий, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором и др.).

2.3. К стимулирующим выплатам относятся:

- ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы (от 10 до 100 процентов от должностного оклада), размер надбавки зависит от

качества и своевременности выполнения поставленных задач.

- ежемесячное денежное поощрение (от 5 до 100 процентов от должностного оклада).

К социальным выплатам относится:

- материальная помощь;

- иные выплаты социального характера, указанные в п.п.6.3. данного положения.

2.4. Иные выплаты, не относящиеся к компенсационным и стимулирующим выплатам (премии):

- премия за добросовестное выполнение должностных обязанностей по результатам работы (месяц, квартал, полугодие, год);

- единовременные премии к юбилейным датам (50, 60, 70-летием), праздникам 8 марта, 23 февраля, профессиональным праздникам, установленным Правительством Российской Федерации, в связи с награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию.

2.5. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Заработная плата руководителю Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплаты заработной платы работникам Учреждения производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях):

- за первую половину месяца -не позднее 5 числа каждого месяца;

- за вторую половину месяца - не позднее 20 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковскую карту руководителя Учреждения. В расчет заработной платы за первую половину месяца включается оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие выплаты и надбавки, которые не зависят от результатов работы и выработки нормы времени за месяц. За первую половину месяца начисляется часть заработной платы, пропорционально количеству отработанных дней за первую половину месяца. Из заработной платы за первую половину месяца производятся удержания, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

За вторую половину месяца начисляется оставшаяся часть заработной платы, которая не была выплачена в качестве аванса за первую половину месяца. Из заработной платы за вторую половину месяца, также производятся удержания, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

2.7. Руководителю Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска. Количество дней отпуска и размер средней заработной платы для определения отпуска определятся в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата отпуска производится за 3 рабочих дня до начала отпуска путем перечисления на лицевой счет банковской карты руководителя Учреждения.

**3. Порядок установления должностных окладов, стимулирующих**

**компенсационных, социальных и иных выплат**

**руководителю Учреждения**

3.1. Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливаются штатным расписанием Учреждения, согласованным Учредителем.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения определяется в кратности от 1 до 8 в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.2. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим

работы устанавливается в размере от 10 до 100 процентов от должностного оклада согласно штатному расписанию, в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты

труда Учреждения.

Конкретный размер надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы руководителю Учреждения устанавливается и исчисляется в процентах к окладу (должностному окладу) без учета других надбавок, с учетом следующих факторов:

- сложность выполняемых работ (умственный труд);

- больший объем работ за меньший относительный временной интервал;

- добросовестность исполнения трудовых обязанностей и своевременность

выполнения поставленных задач.

3.3. Ежемесячное денежное поощрение устанавливается в размере от 5 до 100

процентов от должностного оклада согласно штатному расписанию, в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда Учреждения.

Конкретный размер ежемесячного денежного поощрения руководителю Учреждения устанавливается и исчисляется в процентах к окладу (должностному окладу) без учета других надбавок, с учетом следующих факторов:

-выполнения работ различной квалификации;

-улучшения качественных характеристик труда;

-ростом профессионального уровня;

-соблюдение трудовой дисциплины.

Размер надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы и

размер ежемесячного денежного поощрения руководителю Учреждения устанавливается заместителем главы городского круга, курирующим сферу деятельности Учреждения в случае передачи таких полномочий или главой Сергиево-Посадского городского округа.

3.4. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на выплату надбавки за выслугу лет, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| **Стаж работы** | **Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)** |
| От 1 года до 5 полных лет  От 5 лет до 10 полных лет  От 10 лет до 15 полных лет  Свыше 15 лет | 10  15  20  30 |

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается с учетом стажа руководителя Учреждения, в который включаются периоды прохождения военной и/или правоохранительной службы, а также периоды работы на должностях:

- в органах государственной власти и управления;

- в органах местного самоуправления;

- в государственных и муниципальных Учреждениях, аналогичных деятельности (профессии) в Учреждении.

Для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, в Учреждении создается специальная комиссия.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий соответствующий стаж работы.

Если у руководителя Учреждения право на установление или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу наступило в период, когда за ним сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанных периодов.

3.5. Иные выплаты, не относящиеся к компенсационным, стимулирующим и социальным выплатам (премии) (далее -иные выплаты, премии, премирование), осуществляются за счет средств фонда оплаты труда, образующихся за счет экономии средств на оплату труда и/или за счет средств от платной и иной приносящей доход деятельности (при наличии), имеют персонифицированный характер начисления и устанавливаются руководителю Учреждения -главой Сергиево-Посадского городского округа, а в случае передачи полномочий, соответствующим заместителем главы Сергиево-Посадского городского округа по курируемой сфере, путем согласования служебной записки из Учреждения.

**4. Порядок осуществления иных выплат, не относящихся к компенсационным, стимулирующим и социальным выплатам (премий)**

4.1. Премирование, как один из видов иного поощрения руководителя Учреждения, зависит в частности, от количества и качества труда руководителя Учреждения, финансового состояния Учреждения и прочих факторов, которые могут оказывать влияние, как на сам факт, так и на размер премирования.

4.2. Настоящее положение устанавливает следующие виды премирования: текущее и единовременное.

4.2.1. Текущее (ежемесячное) премирование руководителя Учреждения устанавливается по конечным результатам работы руководителя Учреждения за текущий месяц, достигаемым за счет профессиональной компетенции при подготовке, принятии и реализации возложенных обязанностей по соответствующей специализации.

Текущее (ежемесячное) премирование по результатам работы устанавливается в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

Показатели оценки результатов труда, за выполнение которых осуществляется премирование руководителя и размеры премирования:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Показатели премирования | Процент премии от  должностного оклада за выполнение  показателей  премирования | Лицо подтверждающее  достоверность показателей премирования |
| 1 | Директор | Согласно трудовому договору, заключенному в установленном порядке с администрацией Сергиево-Посадского городского округа | до 100 | Учредитель |

4.2.2.Единовременное премирование руководителя Учреждения осуществляется:

- по итогам работы (квартал, полугодие, год) за проявленную инициативу, оперативное выполнение особо важных заданий, достижение значимых результатов трудовой деятельности и не ограничивается максимальным размером;

- в связи с юбилейными датами и праздничными календарными днями - праздниками 8 марта, 23 февраля, профессиональными праздниками, установленными Правительством Российской Федерации, при награждении руководителя Учреждения правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию, единовременное премирование устанавливается в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

4 .3. При премировании руководителя Учреждения учитываются:

- личный вклад руководителя Учреждения в общие результаты работы Учреждения;

- успешное и добросовестное исполнение руководителя Учреждения своих

должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и

методов организации труда;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетной документации;

- оперативность выполнения служебных заданий и поручений руководства;

- работа над повышением профессионального уровня;

- участие руководителя Учреждения в выполнении важных работ, мероприятий;

- улучшение качественных характеристик труда по сравнению с предыдущим периодом.

- работа над повышением профессионального уровня;

- иные действия, направленные на развитие и результативную деятельность

Учреждения.

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный

результат труда.

4.4. Премирование руководителя Учреждения не осуществляется, в случаях:

- применения к руководителю Учреждения дисциплинарных взысканий;

- систематических прогулах (отсутствия на рабочем месте без уважительной причины в течении всего рабочего дня (смены), не зависимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- систематических опозданий (прихода на работу позже времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения);

- невыполнения инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и требований техники безопасности;

- невыполнения приказов, распоряжений работодателя и иныхорганизационно-распорядительных документов.

4.5. Руководителю Учреждения, проработавшего неполное количество рабочих

дней в месяце, текущее (ежемесячное) премирование выплачивается пропорционально отработанному времени.

4.6. Руководителю Учреждения, отработавшего в Учреждении не полный календарный период (квартал, полугодие, год), премия по итогам работы может быть выплачена по усмотрению Учредителя.

4.7. Конкретный размер всех видов премирования руководителя Учреждения, устанавливается главой Сергиево-Посадского городского округа, а в случае передачи полномочий, соответствующим заместителем главы Сергиево-Посадского городского округа по курируемой сфере, путем согласования служебной записки из Учреждения, которая оформляется не позднее последнего рабочего дня периода премирования. Выплата премии осуществляется не позднее 7 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4.8. Если в одном из расчетных периодов было начислено и выплачено несколько видов премирования по разным основаниям, то в расчет средней заработной платы работника Учреждения, учитываются все начисления.

4.9. Премия руководителю Учреждения по результатам труда утверждается Учредителем в соответствии с трудовым договором, заключенным в установленном порядке с администрацией Сергиево-Посадского городского округа. Размер премии устанавливается заместителем главы городского округа, курирующего деятельность Учреждения, в пределах размеров, установленных п.3.6 настоящего положения.

**5. Социальные выплаты.**

5.1. Материальная помощь директору Учреждения в размере до двух окладов (должностных окладов) при предоставлении ему ежегодного основного оплачиваемого отпуска или его части выплачивается на основании личного заявления директора Учреждения, согласованного заместителем главы городского круга, курирующим сферу деятельности Учреждения, в случае передачи таких полномочий или главой Сергиево-Посадского городского округа. Право на выплату материальной помощи, не полученной руководителем Учреждения до истечения текущего календарного года, на последующие годы не переносится.

При увольнении руководителя Учреждения, не получившего в текущем календарном году материальную помощь, по его заявлению, данная выплата производится пропорционально отработанному времени в текущем календарном году, путем согласования с заместителем главы городского круга, курирующим сферу деятельности Учреждения в случае передачи таких полномочий или главой Сергиево-Посадского городского округа -для директора.

5.2. Для расчета размера материальной помощи принимается размер должностного оклада (оклада), установленного на месяц выплаты материальной помощи.

5.3. При наличии экономии средств в утвержденных пределах фонда оплаты труда руководителю Учреждения может выплачиваться единовременная материальная помощь в следующих случаях:

-торжественное событие (свадьба, рождение ребенка) у руководителя Учреждения;

- -тяжелая (длительная) болезнь руководителя Учреждения или его близких родственников (мать, отец, супруг, супруга, дети);

- смерть близких родственников руководителя Учреждения (мать, отец, супруг, супруга, дети);

- членам семьи руководителя Учреждения, в случае смерти руководителя Учреждения в период его трудовой деятельности в Учреждении.

5.4. Дополнительная единовременная материальная помощь руководителю Учреждения в размере до двух окладов по каждому случаю, из установленных п. 6.3. настоящего положения, выплачивается на основании его личного заявления или члена семьи в случае его смерти, с приложением документов (справок), подтверждающих обоснованность выплаты, после согласования с заместителем главы городского круга, курирующим сферу деятельности Учреждения в случае передачи таких полномочий или главой Сергиево-Посадского городского округа.

**7. Выплаты при прекращении трудового договора и иные условия.**

7.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся руководителю от работодателя, производится в день увольнения руководителя. Если руководитель в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным руководителем требования о расчете.

7.2. В случае смерти лица, занимающего должность руководителя, не полученная им заработная плата выдается члену его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти не позднее недельного срока со дня предоставления в Учреждение соответствующих документов.