|  |  |
| --- | --- |
| Принято на Общем собрании  работников МАУ ДОЦ «Белая берёзка»  Протокол от 23.03.2021г. № 1. | УТВЕРЖДЕНО  Приказом МАУ «Детский оздоровительный центр  г. Ельца «Белая берёзка»  от 24.03.2021г. №14  П.В. Богданов  Ф.И.О. директора |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**муниципального автономного учреждения «Детский оздоровительный центр**

**города Ельца «Белая берёзка»**

Работодатель: Представитель работников:

Директор МАУ «Детский специалист по кадрам

оздоровительный центр г. Ельца \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Л.Н.Алексеева/ «Белая берёзка»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/П.В.Богданов/

МП

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Детский оздоровительный центр города Ельца «Белая березка» (далее по тексту Положение, Учреждение) регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников учреждения в соответствии с Положением «Об оплате труда муниципальных учреждений городского округа город Елец», утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017 № 29 (с изменениями).

1. Общие положения.
   1. Оплата труда работников муниципального учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности муниципального учреждения.
2. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников и основывается на следующих принципах:

- соблюдение основных гарантий, установленных законодательством;

- дифференциация заработной платы, исходя из сложности, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы, условий работы;

- применение доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- учет мнений отраслевых профсоюзов по условиям оплаты труда работников учреждения.

1.3. При изменении условий оплаты труда снижение заработной платы работников муниципального учреждения не допускается, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

1. **Распределение фонда оплаты труда муниципального автономного учреждения.**

2.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из тарифной части оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат и устанавливается настоящим Положением, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Размер данных выплат должен обеспечивать месячную оплату труда работника не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в регионе, при условии выполнения работником месячной нормы трудового права.

2.3. Руководитель формирует и утверждает приказом по учреждению штатное расписание в пределах тарифной части фонда оплаты труда.

III. Установление должностных окладов и тарифных ставок.

3.1. Должностные оклады административно-управленческого, педагогического, младшего персонала учреждения устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников муниципальных

учреждений городского округа город Елец, утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017г № 29 (с изменениями).

К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады (ставки заработной платы) руководителя, заместителя руководителя, педагогического персонала и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе, единой для всех муниципальных учреждений.

3.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором, заключаемым с Главой городского округа город Елец и правовым актом администрации городского округа город Елец.

Должностной оклад руководителя устанавливается в зависимости от группы по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителя определяется один раз в год отраслевым органом администрации города в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих масштаб и сложность руководства учреждением.

3.3. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-20 процентов ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя. Конкретный размер должностного оклада устанавливается руководителем учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы и определяется трудовым договором, заключаемым с руководителем учреждения.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы), тарифные ставки устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, определенных трудовым договором, заключенным с руководителем учреждения, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка АУ без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

При установлении должностных окладов работникам квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Воспитателям устанавливается повышающий коэффициент:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,25;

- при наличии первой квалификационной категории – 0,10.

Установление выплат компенсационного и стимулирующего характера производится от оклада с учетом повышающего коэффициента.

3.5. Оплата труда сторожей производится в соответствии с установленным графиком работы, который является для них нормой рабочего времени. По работникам ведется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является один год.

Должностной оклад оплачивается при условии отработки всех смен в соответствии с графиком. Если отработан месяц не полностью, то заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени исходя из расчета часовой тарифной ставки, которая определяется из нормативного количества рабочих часов в месяц по графику.

3.6. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, либо в зависимости от выполненного объема работ.

3.7. При формировании отраслевой системы оплаты труда применяется условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников муниципальных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих администрации городского округа город Елец и работников, заключивших трудовой договор в администрации городского округа город Елец (далее – муниципальных служащих и работников администрации), осуществляющих в отношении муниципальных учреждений функции и полномочия учредителя.

Указанное условие оплаты труда применяется в отношении муниципальных учреждений:

- осуществляющих исполнение муниципальных функций;

-наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на органы местного самоуправления городского округа город Елец;

- обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления городского округа город Елец (административно- хозяйственную).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников администрации определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников администрации на установленную численность муниципальных служащих и работников администрации и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений на численность работников муниципальных учреждений в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей муниципального учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать:

- для руководителей – пятикратный размер;

- для заместителей руководителя – четырехкратный размер.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и его заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети « Интернет» в соответствии с порядком, установленным администрацией городского округа город Елец. Постановление от 22.03.2017 № 480.

IV. Порядок установления компенсационных размеров выплат в автономном учреждении.

Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера на основании Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Елец», утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017 № 29(с изменениями).

1. Работникам муниципального учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- по результатам специальной оценки условий труда, за время фактической занятости — 12 % от должностного оклада.

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющих от нормальных:

- выплаты за работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере 35% должностного оклада;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, работнику производится доплата, определенная трудовым договором по соглашению сторон до 100% должностного оклада.

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в размерах, установленных ТК РФ.

- за работу в сельской местности до 25% должностного оклада руководителям, заместителям руководителя .

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

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Остальные выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки без учета других повышений, надбавок и доплат.

V. Порядок установления размеров выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, комиссией по распределению стимулирующего фонда на основании Положения « Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Елец», утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017 №29 (с изменениями).

В целях усиления материальной заинтересованности и социальной защиты работников АУ, в повышении организации качества отдыха и оздоровления детей, воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы разработан механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах выделенных ассигнований.

* 1. Директору, заместителю директора и работникам АУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а). ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы в следующих размерах:

- **директору** – до 120% должностного оклада - правовым актом администрации городского округа город Елец;

- **заместителю директора** – до 110% должностного оклада – приказом руководителя АУ;

- **работникам –** до 250% должностного оклада – приказом директора;

- **заведующему хозяйством** – до 300% должностного оклада.

**Критерии для установления выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:**

**Заместитель директора**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | Позитивная динамика достижений отдыхающих детей | 20 |
| 2 | Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные технологии | 20 |
| 3 | Наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.) | 20 |
| 4 | Результативность выполнения плана мониторинга оздоровительного процесса, плана воспитательной работы | 20 |
| 5 | Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя | 10 |
| 6 | Организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении | 10 |
| 7 | Разработка Программы смены , оздоровительного периода | 10 |
|  | ИТОГО | 110 |

**Заведующий хозяйством**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | Своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) | 60 |
| 2 | Наличие приборов учета тепло-энергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления тепло-энергоносителей | 80 |
| 3 | Своевременная подготовка к новому оздоровительному сезону | 80 |
| 4 | Ведение документации, связанной с материальной ответственностью | 30 |
| 5 | За проведение инструктажей по технике безопасности, пожарной безопасности | 50 |
|  | ИТОГО | 300 |

**Воспитатель, вожатый, инструктор по физической культуре, инструктор-методист, руководитель кружка, ведущий дискотеки, аккомпаниатор**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственное отношение к должностным обязанностям | 5 |
| 2 | Ведение общественной работы (ведение протоколов совещаний, заседаний комиссий), участие в работе органов самоуправления | 10 |
| 3 | Создание развивающей среды в отрядах в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей | 5 |
| 4 | Наличие призовых мест, дипломов победителей и призеров (в том числе команд) в творческих конкурсах, фестивалях, соревнованиях, подтвержденных документально | 10 |
| 5 | За обеспечение соблюдения детьми дисциплины в соответствии с установленным режимом в лагере, санитарно-гигиенических норм, за контроль соблюдения детьми опрятного внешнего вида и чистоты одежды | 10 |
| 6 | Подготовка и сбор материалов для лагерного музея | 5 |
| 7 | Работа по музыкальному сопровождению отрядных мероприятий. | 15 |
| 8 | Проведение лагерных музыкальных и танцевальных вечеров, дископрограмм | 10 |
| 9 | За применение и пропаганду здоровье-сберегающих технологий | 5 |
| 10 | За организацию культурно-массовых, спортивных мероприятий с воспитанниками | 10 |
| 11 | За осуществление подъема воспитанников в утренние часы | 15 |
| 12 | За участие в реализации программ отдыха и оздоровления; дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых в лагере | 10 |
| 13 | За высокий профессиональный уровень проведения массовых мероприятий , конкурсов, семинаров, совещаний, их интенсивность | 10 |
| 14 | За представленность деятельности педагогического работника в пространстве детского оздоровительного лагеря (организация отрядных мест, стенгазеты, новостные сюжеты и прочее) | 30 |
| 15 | За выступления в рамках работы профссиональных объединений педагогов, на семинарах,курсах:  - внутри образовательного учреждения  - областные | 20 |
| 16 | За создание и ведение мониторингов, электронной базы данных по курируемому направлению, за мультимедийное сопровождение , видео и фото фиксация мероприятий различного уровня | 40 |
| 17 | За отсутствие травм обучающихся на занятиях по физической культуре и в спортивных мероприятиях | 20 |
| 18 | За применение педагогически обоснованных форм, методов обучения и воспитания | 20 |
|  | ИТОГО | 250 |

**Подсобный рабочий**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в учреждении | 50 |
| 2 | Проверка состояния территории (убеждается в том, что все колодцы закрыты крышками, на участке нет торчащих из земли острых предметов (проволоки, арматуры, битого стекла и т.п.)). | 50 |
| 3 | Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности, Правил внутреннего распорядка | 50 |
|  |  |  |
| 4 | Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии | 50 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| 5 | За своевременное наведение порядка на территории | 50 |
| 6 | Экономное расходование энергоресурсов | 50 |
|  | ИТОГО | 300 |

**Уборщик производственных и служебных помещений:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | Учет, хранение ТМЦ (уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства и т.д.) | 40% |
| 2 | Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов | 40% |
| 3 | Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в учреждении | 30% |
| 4 | Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности | 30% |
| 5 | Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания учреждения в ненадлежащем состоянии | 30% |
| 6 | За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий | 30% |
|  | ИТОГО | 200% |

**Машинист по стирке и ремонту спецодежды**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов | 60 |
| 2 | Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в помещении прачечной | 50 |
| 3 | Бережное использование стиральных машин, центрифуги | 50 |
| 4 | Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности | 40 |
|  | ИТОГО | 200 |

**Сторож**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка | 50 |
| 2 | Соблюдение требований противопожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда | 50 |
| 3 | Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов | 50 |
| 4 | Обеспечение и контроль исправности сигнализационных устройств, систем пожаротушения, телефонной связи, освещения, видеонаблюдения. | 50 |
| 5 | Обеспечение и контроль исправности освещения учреждения и территории в темное время суток | 50 |
|  | ИТОГО | 250 |

**Специалист по кадрам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | За работу с персональными данными и их обработку | 20 |
| 2 | За работу с документацией строгой отчетности | 30 |
| 3 | За обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде | 30 |
| 4 | За организацию работы по систематическому обновлению сайта | 30 |
| 5 | За работу по приему оценочных листов, аналитических отчетов, подготовку и оформление документации по выплатам стимулирующего характера (декабрь) | 30 |
| 6 | За соблюдение работником правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности | 30 |
|  | ИТОГО | 170 |

**Водитель**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | За интенсивный разъездной характер работы | 30 |
| 2 | За оперативное выявление причин неисправности и принятие мер к их устранению | 30 |
| 3 | За исполнение обязанностей механика | 30 |
| 4 | За ведение мониторинга ГСМ | 40 |
| 5 | За соблюдение работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности | 30 |
| 6 | За соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 40 |
|  | ИТОГО | 200 |

**Агент по снабжению**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | За обеспечение благоприятного санитарно - эпидемиологического режима в учреждении | 50 |
| 2 | За соблюдение работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности | 50 |
| 3 | За оперативность в работе по приобретению материалов и технических средств | 50 |
| 4 | За поставку материалов соответствующего качества в необходимом количестве, в нужное время | 50 |
|  | ИТОГО | 200 |

**Грузчик**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | За соблюдение работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности | 30 |
| 2 | За отсутствие случаев получения травм вследствие проведения работ | 40 |
| 3 | За соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 40 |
| 4 | За своевременное выполнение погрузочно-разгрузочных работ | 30 |
| 5 | За отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников | 30 |
| 6 | За отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания | 30 |
|  | ИТОГО | 200 |

**Кладовщик**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | Получение, учет, хранение, продуктов питания в соответствии с аукционом (договором) | 10 |
| 2 | Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемио- логического режима в рамках производственного контроля | 20 |
| 3 | Обсчет (месячный,квартальный) поставок продуктов питания | 20 |
| 4 | Соблюдение условий хранения продуктов питания в кладовой после получения от поставщика | 20 |
| 5 | Соблюдение работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности | 20 |
| 6 | Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов | 20 |
|  | Бережное использование технологического оборудования (холодильник, морозильная камера, весы) | 20 |
|  | Перемещение (подъем) продуктов питания | 20 |
|  | Своевременное использование распорядительных документов, решений и приказов | 20 |
|  | Обеспечение санитарного состояния по содержанию овощехранилища | 30 |
|  | ИТОГО | 200 |

**Машинист насосной установки**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | За соблюдение работником правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности | 40 |
| 2 | За отсутствие случаев получения травм вследствие проведения работ | 40 |
| 3 | За соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 40 |
| 4 | За своевременное выявление и устранение неполадок в работе оборудования | 40 |
| 5 | За обеспечение бесперебойной работы насосных установок | 40 |
|  | ИТОГО | 200 |

**Оператор хлораторной установки**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | За соблюдение работником правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности | 40 |
| 2 | За отсутствие случаев получения травм вследствие проведения работ | 40 |
| 3 | За соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 40 |
| 4 | За правильное составление рецептуры растворов | 40 |
| 5 | За соблюдение норм и правил хлорирования | 40 |
|  | ИТОГО | 200 |

**Сестра-хозяйка**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | За поддержание в надлежащем порядке постельных принадлежностей, полотенец, комплектование их по наименованиям | 40 |
| 2 | За соблюдение работником правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности | 40 |
| 3 | За соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 30 |
| 4 | За бесперебойную организацию смены белья, спецодежды и другого инвентаря | 30 |
| 5 | За отсутствие замечаний в актах контролирующих и надзорных органов | 30 |
| 6 | За надлежащее состояние кладовых и подсобных помещений | 30 |
|  | ИТОГО | 200 |

**Слесарь-сантехник**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | За отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности | 50 |
| 2 | За отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сети | 50 |
| 3 | За отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной и канализационной сети | 50 |
| 4 | Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда | 50 |
| 5 | За отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников | 50 |
|  | ИТОГО | 250 |

**Электромонтер**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | За поддержание в исправном состоянии электрического оборудования | 50 |
| 2 | За соблюдение работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности | 50 |
| 3 | За отсутствие случаев получения травм вследствие проведения работ | 50 |
| 4 | За соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 50 |
| 5 | Своевременная ликвидация неисправности в работе устройств, их ремонт, монтаж и регулировка | 50 |
|  | ИТОГО | 250 |

**Шеф-повар**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 2 | Учет, хранение и расходование ТМЦ (посуда,уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства) | 20 |
| 3 | Обсчет (месячный, квартальный) поставок продуктов питания | 20 |
| 4 | Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов | 20 |
| 5 | Обспечение благоприятного санитарно-эпидемиолоического режима в рамках производственного контроля | 10 |
| 6 | Отсутствие замечаний на соблюдение условий хранения продуктов питания после получения из кладовой | 10 |
| 7 | Отсутствие случаев некачественного приготовления пищи | 10 |
| 8 | Соблюдение технологических режимов приготовления блюд | 10 |
| 9 | Бережное использование технологического оборудования (холодильник, морозильная камера, электромясорубка, электропривод, весы и др.) | 10 |
| 10 | Ежедневный обсчет меню- требования для детей | 20 |
| 11 | Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок | 10 |
| 12 | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов | 10 |
| 13 | Соблюдение правил техники безопасности , охраны труда и пожарной безопасности | 10 |
|  | ИТОГО | 160 |

**Повар**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | Учет, хранение и расходование ТМЦ (посуда,уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства) | 20 |
| 2 | Соблюдение условий хранения продуктов питания после получения по меню-требованию из кладовой на следующий день | 10 |
| 3 | Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов | 20 |
| 4 | Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиолоическо-  го режима в рамках производственного контроля | 20 |
| 5 | Отсутствие замечаний на соблюдение условий хранения продуктов питания после получения из кладовой | 20 |
| 6 | Отсутствие случаев некачественного приготовления пищи | 20 |
| 7 | Соблюдение технологических режимов приготовления блюд | 20 |
| 8 | Бережное использование технологического оборудования (холодильник, морозильная камера, электромясорубка, электропривод, весы и др.) | 10 |
| 9 | Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации и проверок | 30 |
| 10 | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов | 30 |
|  | ИТОГО | 200 |

**Кухонный рабочий**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | Хранение и расходование ТМЦ (посуда,уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства) | 30 |
| 2 | Перемещение(подъем) продуктов питания при получении от поставщика и выдачи по мею-требованию | 30 |
| 3 | Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов | 30 |
| 4 | Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиолоическо-  го режима в рамках производственного контроля | 20 |
| 5 | Отсутствие замечаний на соблюдение условий хранения продуктов питания после получения из кладовой | 20 |
| 6 | Соблюдение работников правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности | 20 |
| 7 | Бережное использование технологического оборудования (холодильник, морозильная камера, электромясорубка, электропривод, весы и др.) | 30 |
| 8 | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов | 20 |
|  | ИТОГО | 200 |

**Мойщик посуды**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | За обеспечение санитарно-гигиенических условий на рабочем месте | 30 |
| 2 | За соблюдение работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности | 30 |
| 3 | За отсутствие случаев получения травм вследствие проведения работ | 30 |
| 4 | За соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 30 |
| 5 | За своевременное обеспечение сбора использованной посуды после приема пищи и вынос посуды с пищеблока | 30 |
| 6 | За качественное мытье котлов, кастрюль, прочей кухонной и столовой посуды, согласно действующим санитарно- гигиеническим нормам | 30 |
| 7 | За соблюдение морально-правовых норм общения с проживающими | 20 |
|  | ИТОГО | 200 |

**Врач**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | За плановую работу по профилактике несчастных случаев и фактов травматизма среди детей и подростков, сотрудников лагеря | 30 |
| 2 | За оказание медицинской помощи детям при внезапных острых заболеваниях, состояниях обострении хронических заболевания с явными или без явных признаков угрозы жизни пациента | 30 |
| 3 | За оказание доврачебной помощи и медицинский уход с учетом возрастных, культурных и этнических особенностей пациента | 30 |
| 4 | За ведение необходимой медицинской документации в электронной форме | 30 |
| 5 | Контроль за соблюдением норм калорийности пищи, за работой холодильного оборудования лагеря | 30 |
| 6 | За соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности | 40 |
| 7 | За соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 40 |
|  | ИТОГО | 230 |

**Медицинская сестра**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | За осуществление санитарного контроля над отдыхающими, проверка наличие у них справок, осуществление допуска к въезду в лагерь | 20 |
| 2 | За ведение медицинской учетно-отчетной документации | 20 |
| 3 | За оказание медицинской помощи детям при внезапных острых заболеваниях, состояниях обострении хронических заболевания с явными или без явных признаков угрозы жизни пациента | 30 |
| 4 | За оказание доврачебной помощи и медицинский уход с учетом возрастных, культурных и этнических особенностей пациента | 30 |
| 5 | За ведение необходимой медицинской документации в электронной форме | 20 |
| 6 | За соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 20 |
| 7 | За соблюдение работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности | 30 |
|  | ИТОГО | 170 |

**Санитарка**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1. | За проведение ежедневной влажной и генеральной уборки помещений с использованием дезинфицирующих и моющих средств | 40 |
| 2 | За проведение дезинфекции предметов ухода, оборудования, инвентаря и медицинских изделий | 40 |
| 3 | За помощь больным при приеме гигиенической ванны, при раздевании и одевании | 40 |
| 4 | За соблюдение работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности | 40 |
| 5 | За соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 30 |
| 6 | За отсутствие случаев получения травм вследствие проведения работ | 10 |
|  | ИТОГО | 200 |

**Менеджер по работе с клиентами**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (в %) |
| 1 | За коммуникабельность (умение общаться, устанавливать контакты) | 30 |
| 2 | За проявляемую инициативу и профессионализм при реализации путевок | 30 |
| 3 | За реализацию путевок на смену не менее 95% | 40 |
| 4 | За отсутствие задолженности за проданные путевки | 40 |
| 5 | За соблюдение работником правил техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности | 20 |
|  | ИТОГО | 160 |

Выплата за интенсивность, высокие результаты работы руководителю устанавливается один раз в год по результатам работы за прошедший финансовый год в соответствии с показателями, установленными локальными нормативными актами; заместителю руководителя – на основании показателей эффективности деятельности, установленным настоящим Положением.

При назначении на должность впервые выплата за интенсивность, высокие результаты устанавливается в размере 60% и 50% должностного оклада руководителю и заместителю руководителя соответственно за исключением случаев, когда на должность руководителя учреждения или заместителя назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях, в органах государственной власти и органах местного самоуправления, на аналогичных должностях.

В случае, если на должность руководителя или его заместителя впервые назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления, на аналогичных должностях, выплата за интенсивность, высокие результаты устанавливается в размере 120% и 110% должностного оклада соответственно до окончания календарного года.

Выплаты стимулирующего характера (выплата за интенсивность, высокие результаты работы) и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами сроком на финансовый год в пределах фонда оплаты труда.

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются досрочно, на определенный период времени (кроме руководителя, заместителя руководителя).

В случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей работником, определенных трудовым договором, выплата надбавок стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, установленных работнику в соответствии настоящим Положением, приказом руководителя может быть отменена.

г). ежемесячные выплаты за выслугу лет:

- директору, заместителю директора устанавливаются в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

– от 1 до 5 лет – 10%

– от 5 до 10 лет – 20%

– от 10 до 15 лет – 25%

– свыше 15 лет – 30%

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;

- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;

- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

- работы в соответствующей отрасли или по специальности.

- работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях.

д).ежемесячные выплаты за выслугу лет работникам по принимаемой должности устанавливаются в процентах к должностному окладу в следующих размерах (за исключением работников, принятых по срочному трудовому договору; сторож; подсобный рабочий; специалист, ответственный за газовое хозяйство):

от 1 года до 3 лет - 10%

от 3 лет до 5 лет - 15%

от 5 лет до 8 лет - 20%

от 8 лет до 10 лет - 25%

от 10 лет до 15 лет - 30%

от 15 лет до 20 лет - 35%

свыше 20 лет - 40%

5.2. **Выплата за работу водителям автомобилей, требующего повышенного уровня профессиональной квалификации:**

1 класс - 25% должностного оклада;

2 класс - 15% должностного оклада;

3 класс – 10% должностного оклада.

5.3. Выплата за безаварийную работу – 30% должностного оклада.

**Условия и порядок премирования**

5.4 Премии по итогам работы за квартал директору:

- за счет средств, предусмотренных на оплату труда по плану финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера;

**Размер премии руководителю** зависит от количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности муниципального учреждения, на основании целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения за квартал.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения и его руководителя, а также порядок оценки эффективности устанавливаются правовым актом администрации городского округа город Елец:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество полученных баллов | Размер премии к должностному окладу с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (в %), увеличенный на коэффициент 1,5 |
| 100 | 100 |
| 99-95 | 95 |
| 94-89 | 90 |
| 88-80 | 80 |
| 79-70 | 70 |
| 69-60 | 60 |
| 59-50 | 50 |
| Менее 50 | Не премируются |

Премии по итогам работы за квартал исчисляются из должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (в %).

Остальные виды выплат стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений.

Основанием для невыплаты премии руководителю муниципального учреждения является:

- совершение прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленные в установленном порядке;

- нанесение своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба муниципальному учреждению;

- наличие фактов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности муниципального учреждения, требований, заключений и правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами местного самоуправления, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду;

- выявление фактов коррупционных правонарушений и условий для их совершения;

- несвоевременное представление руководителем материалов по утвержденным целевым показателям эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения городского округа город Елец и критериев оценки эффективности и результативности деятельности их руководителей в комиссию по назначению выплат.

Основанием для снижения размера премии руководителю муниципального учреждения является:

- наложение дисциплинарного взыскания на руководителя за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде - на 50%;

- непредставление или недостоверное представление информации (отчетности), в том числе с нарушением установленных сроков, в администрацию городского округа город Елец и другие организации – на 30%;

- наличие обоснованных жалоб граждан – на 40%.

Премия выплачивается руководителю за фактически отработанное время в расчетном периоде и производится в дни заработной платы.

К фактически отработанному времени не относятся периоды: временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы, очередных отпусков, повышения квалификации, отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством.

5.5.  **премии за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в размере:**

- трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год (в расчете на квартал) - для руководителя ;

На премирование руководителя направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал на основании целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения.

При недостаточности средств на выплату премии в установленных размерах размер данной премии пропорционально уменьшается.

Основанием для выплаты премии руководителю муниципального учреждения является правовой акт администрации городского округа город Елец.

Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 50% могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

-проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;

- успешное выполнение плановых показателей;

- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам выплачивается за фактически отработанное время в расчетном периоде на основании приказа руководителя муниципального учреждения. К фактически отработанному времени не относятся периоды: временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы, очередных отпусков, повышения квалификации, отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством.

Премирование работников (кроме работников, принятых по срочному трудовому договору) производится по итогам работы за квартал за счет средств, предусмотренных на оплату труда по плану финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается за фактически отработанное время в расчетном периоде.

Допускается авансирование премии ежемесячно в размере до 50% должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

**5.6. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда из всех источников доходов:** руководителю, заместителю руководителя, работникам выплачиваются за высокие результаты работы, в связи с профессиональным праздником и другими событиями:

- организация проведения, активное и результативное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, а также в мероприятиях городского, регионального и всероссийского уровней (семинары, совещания, спортивные соревнования, конкурсы, фестивали, олимпиады);

- за качественное проведение особо значимых мероприятий (по итогам окончания летнего оздоровительного сезона, подготовка к новому оздоровительному сезону, проведение оздоровительной кампании);

- за установление от имени учреждения деловых контактов с физическими лицами и организациями, способствующими совершенствованию оздоровительной, финансово-хозяйственной деятельности учреждения и ее материально- технического оснащения;

Премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения в суммовом выражении.

На премирование работников (за исключением руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном в Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Елец», утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017 № 29 (с изменениями).

Решение о выплате премии (в том числе о ее уменьшении) работникам оформляется приказом по учреждению.

Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба.

Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;

- нарушение трудовой дисциплины.

Основанием для начисления или лишения премии является приказ директора. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

**VI. Порядок и условия оказания**

**материальной помощи и социальных выплат работникам**

6.1 Материальная помощь в течение календарного года предоставляется при наличии экономии средств по фонду оплаты труда по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;

- в связи с юбилейными датами (50-,60-летием) со дня рождения;

- в связи с уходом на пенсию и проработавшим в организации длительный срок (более 7 лет);

- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника);

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере 5000 рублей.

Настоящее положение вступает в силу со дня подписания руководителем и согласования с выборным органом.