



**АДМИНИСТРАЦИЯ МИАССКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

22.08.2024

4631

«Об утверждении Положения «Об оплате труда и премировании работников общества с ограниченной ответственностью «Расчетный центр Миасского городского округа»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 08.02.1998г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», пп. 7 п. 9.2 Устава общества с ограниченной ответственностью «Расчетный центр Миасского городского округа», руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Миасского городского округа,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда и премировании работников общества с ограниченной ответственностью «Расчетный центр Миасского городского округа», согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Начальнику отдела организационной и контрольной работы разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации Миасского городского округа в информационно-коммуникационной сети «Интернет» и направить настоящее постановление с приложениями в полном объеме для опубликования в сетевом издании средств массовой информации.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 06.08.24г.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы Округа (по городскому хозяйству и капитальному строительству).

Исполняющий обязанности Главы
Миасского городского округа

О.Г. Буданов

Положение
"Об оплате труда и премировании работников
ООО «Расчетный центр Миасского городского округа»

I. Общие положения

1. Положение "Об оплате труда и премировании работников общества с ограниченной ответственностью «Расчетный центр Миасского городского округа» (далее по тексту - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, коллективного договора и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников общества с ограниченной ответственностью «Расчетный центр Миасского городского округа» (далее по тексту – ООО «РЦ МГО» или общество).

2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность в ООО «РЦ МГО» на основании заключенных с ними трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами работодателя (далее по тексту - "работники").

3. В настоящем Положении под заработной платой понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами работодателя, содержащими условия, порядок и нормы оплаты труда.

4. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в ООО «РЦ МГО» показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (основание - статья 133 Трудового кодекса, Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда").

6. Заработная плата работников общества (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Штатное расписание ООО «РЦ МГО» согласовывается Учредителем ООО и утверждается директором общества. Наименования должностей руководящих работников, специалистов, служащих, профессий рабочих в штатном расписании ООО «РЦ МГО»

устанавливается в строгом соответствии с наименованиями по Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР).

II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников ООО «РЦ МГО» и установления окладов (должностных окладов) работников общества

8. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и результатами труда.

9. В ООО «РЦ МГО» устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Для руководящих работников трудовым договором устанавливается ненормированный рабочий день.

Премиальная система оплаты труда предполагает выплату работникам дополнительно к заработной плате стимулирующих выплат за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении работниками условий премирования в виде регулярных и единовременных (разовых) премий.

10. ООО «РЦ МГО» при формировании годового фонда оплаты труда предусматривает денежные средства для выплаты работникам общества исходя из:

1) должностных окладов - в размере 12 месячных окладов (должностных окладов) из расчета в год;

2) выплат стимулирующего характера (ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за сложность и напряженность, текущего (ежемесячного) премирования по итогам работы за месяц, единовременного премирования, премии по итогам работы за квартал, премии по итогам работы за год, единовременного поощрения) - в размере не более 17,0 месячных окладов (должностных окладов) из расчета в год;

3) выплат компенсационного характера - в размере 15 % на все виды выплат (кроме материальной помощи).

Годовой фонд оплаты труда общества подлежит перерасчету при изменении штатного расписания, существенных изменений условий оплаты труда работников данного общества.

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ), в соответствии с Приложениями 1 - 4 к настоящему Положению.

12. Размер должностного оклада директора общества устанавливается Учредителем ООО «РЦ МГО» в зависимости от сложности труда, масштаба управления и особенностей деятельности и значимости общества (раздел III настоящего Положения) и указывается в трудовом договоре (приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к трудовому договору).

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера общества устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора общества. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами общества, трудовыми договорами, настоящим Положением.

13. В случае отсутствия необходимой должности служащего, профессии рабочего в

ПКГ общество вправе на основании решения аттестационной комиссии определить соответствие определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ этой должности (профессии рабочего), которая должна соответствовать уставным целям данного общества, присутствовать в разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) по таким должностям служащих, профессиям рабочих устанавливаются аттестационной комиссией в зависимости от сложности труда и объема выполняемой работы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

14. Для определения уровня профессиональной подготовки работников общества может проводиться их аттестация. Аттестация работников общества проводится аттестационной комиссией, формируемой директором общества. Положение о порядке и условиях проведения аттестации работников ООО «РЦ МГО», а также формирование аттестационной комиссии разрабатывается и утверждается директором.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом для выполнения качественно и в полном объеме соответствующих должностных обязанностей, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующую специальную подготовку и стаж работы.

15. Размер минимальной заработной платы в организации равен минимальному размеру оплаты труда, установленному Региональным соглашением о минимальной заработной плате по Челябинской области. В минимальный размер заработной платы включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. Минимальная заработная плата обеспечивается работнику при условии отработанной им установленной нормы рабочего времени, при выполнении им нормы труда (трудовых обязанностей, своих должностных обязанностей).

16. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с условиями и в порядке, определенными в разделе IV настоящего Положения.

18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с условиями и в порядке, определенными в разделе V настоящего Положения.

19. Материальная помощь выплачивается всем работникам общества в размере и порядке, установленном в разделе VI настоящего Положения.

III. Порядок оплаты директора общества

20. Оплата труда директора общества включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера с учетом сложности управления производством, технической оснащенности общества, объемов производства (работ и услуг),

выполнения основных показателей деятельности, показателей финансово-хозяйственной деятельности, экономической эффективности деятельности общества, устанавливается путем заключения Трудового договора с Учредителем.

21. Размер должностного оклада директора общества определяется в зависимости от сложности труда, масштаба управления и особенностей деятельности и значимости общества путем отнесения к группе по оплате труда, исходя из суммы баллов:

Группа по оплате труда руководителя общества	I	II	III	IV
Сумма баллов по показателям оценки сложности руководства общества	от 32001 и выше	от 20001 до 32000	от 10001 до 20000	до 10001
Должностной оклад по разрядам оплаты труда руководителя общества	18 разряд	17 разряд	16 разряд	15 разряд
Должностной оклад (рублей)	70000	60000	50000	40000

Числовые значения с указанием "от" и "до" следует понимать включительно.

22. Группа по оплате труда директора общества устанавливается на основе суммарного количества баллов по показателям оценки сложности руководства обществом, установленных в Приложении 4 к настоящему Положению, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов работы по уставной деятельности.

23. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда директора общества устанавливаются в трудовом договоре (в приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к трудовому договору).

Внесение изменений в условия оплаты труда директора общества, установленные в трудовом договоре, осуществляются путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

По окончании календарного года дополнительное соглашение к трудовому договору пересматривается в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда директора общества, а также перечня показателей, размеров и сроков премирования директора общества.

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора общества в порядке и размерах, предусмотренных в разделе IV настоящего Положения, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

25. Для поощрения директора общества устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев, год, единовременные поощрительные выплаты с учетом личного вклада директора общества в осуществление основных задач и функций, определенных уставом общества, достижения обществом основных показателей деятельности, показателей финансово-хозяйственной деятельности, экономической эффективности деятельности общества, утвержденных учредителем, локальными нормативными актами общества.

Периодичность выплат и размер стимулирующего характера директору общества определяются условиями трудового договора и локальными актами Общества.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев, год директору общества утверждается учредителем общества согласно Приложению 5, 6 к настоящему Положению на основании протокола заседания наблюдательного совета.

26. Директор общества ежеквартально представляет отчеты о выполнении плановых показателей экономической эффективности деятельности общества, показателей планов (программ) финансово-хозяйственной деятельности общества, основных показателей деятельности за отчетный период в наблюдательный совет для согласования.

Учредитель после утверждения согласованной наблюдательным советом вышеуказанной отчетности принимает решение об уровне (в том числе снижении) выплат стимулирующего характера за отчетный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) директору общества с учетом достижения вышеуказанных показателей, личного вклада директора общества, на основании критериев оценки, установленных нормативными правовыми актами учредителя.

27. Единовременное, дополнительное премирование директора общества производится за выполнение особо важных и срочных работ, за организацию и проведение ответственных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа общества, качественное выполнение внеплановых работ по заданию учредителя, внедрение информационных технологий, расширение перечня платных услуг, привлечение дополнительных источников, на основании нормативного правового акта с указанием величины единовременной, дополнительной премии (в процентном отношении к должностному окладу директора или суммой) и основанием для выплаты, в пределах установленного фонда оплаты труда общества.

28. Если директором общества не обеспечено выполнение основных показателей деятельности, показателей финансово-хозяйственной деятельности, показателей экономической эффективности деятельности общества, то размеры выплат стимулирующего характера снижаются в отчетном периоде в соответствии с показателями и критериями оценки их выполнения, установленными правовыми актами учредителя, локальными нормативными актами.

29. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора общества, его заместителей и главного бухгалтера общества и средней заработной платы работников списочного состава (без учета директора общества, заместителей директора и главного бухгалтера) общества устанавливается в кратности от 1 до 4 в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Соотношение средней заработной платы директора общества, его заместителей и главного бухгалтера общества и средней заработной платы работников списочного состава общества (без учета директора общества, заместителей директора и главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата общества рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета директора, заместителей директора и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

30. При возложении обязанностей директора общества на иного работника этого общества, размер доплаты (в виде фиксированной суммы, либо в процентах от оклада) может быть установлен директором общества соответствующим локальным актом и должен отражаться в дополнительном соглашении к трудовому договору лица, исполняющего обязанности директора.

31. Выплаты стимулирующего характера директору общества снижаются до 100 % в случаях:

- нарушения исполнительской, трудовой и производственной дисциплины;
- наличие обоснованных жалоб, претензий на выполнение работ, предоставление услуг работниками общества;
- нарушение налогового, трудового, гражданского законодательства, выявленные в

результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

- выявленные нарушения правил и норм охраны труда, противопожарной безопасности, техники безопасности.

Замечания, упущения в деятельности и претензии к директору общества должны иметь письменное подтверждение (нормативный акт, служебная записка, ходатайство должностных лиц, объяснительная записка директора общества).

32. Стимулирующие и компенсационные выплаты директору общества не образуют новый должностной оклад, не учитываются при начислении стимулирующих выплат (один вид выплат в отношении другого) и компенсационных выплат (один вид выплат в отношении другого, кроме уральского коэффициента).

IV. Порядок осуществления выплат компенсационного характера

33. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

34. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальным актом общества.

35. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

36. Директор общества принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее по тексту пункта - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 34 настоящего Положения выплаты отменяются.

37. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении, приложении к трудовому договору с работником).

38. Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты

Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

39. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), устанавливаются в виде:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за увеличение объема работы;
- 3) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) повышенной оплаты сверхурочной работы.

40. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ. Размер доплаты (в виде фиксированной суммы, либо в процентах от оклада) и срок, на который она устанавливается, определяются соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

41. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты (в виде фиксированной суммы, либо в процентах от оклада) и срок, на который она устанавливается, определяются соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

42. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы производится работникам в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу определяются нормативными правовыми актами, локальным актом.

43. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам общества в порядке и размере, определенных законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент на материальную помощь, оказываемую в соответствии с требованиями раздела VI настоящего Положения, не начисляется.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются локальным актом общества в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников либо в абсолютных размерах, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и иных компенсационных выплат (один вид выплат в отношении другого вида выплат, кроме уральского коэффициента).

V. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера

45. Работникам ООО «РЦ МГО» устанавливаются следующие выплаты

стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка к окладу за сложность и напряженность в размере - до 100 % от оклада (должностного оклада);
- текущее (ежемесячное) премирование по итогам работы за месяц;
- единовременное премирование (поощрение);
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

46. Выплаты за сложность и напряженность устанавливаются работникам общества в виде ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за сложность и напряженность.

Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работникам ООО «РЦ МГО» устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и составляет до 100 процентов по каждой должности руководителя, специалиста, служащего и профессии рабочего согласно штатному расписанию ООО «РЦ МГО», конкретные размеры устанавливаются локальным актом ООО «РЦ МГО», отражаются в трудовых договорах с работниками ООО «РЦ МГО».

47. В ООО «РЦ МГО» создается экспертная комиссия, которая принимает решения о размерах стимулирующих выплат работникам в соответствии с объемом выполненных работ с учетом личного вклада, показателей и их критериев оценки выполнения, установленных локальным актом общества.

48. Положение об экспертной комиссии, регламенте ее работы, составе утверждается локальным актом общества.

49. Основными показателями текущего (ежемесячного, квартального, годового) премирования работников, являются:

- качество и срочность выполнения работы, в том числе результативность, оперативность, компетентность, организованность при выполнении должностных обязанностей;
- соблюдение требований законодательства о персональных данных, трудовой дисциплины, деловой этики, надлежащее выполнение своих трудовых обязанностей.

Конкретные показатели текущего (ежемесячного, квартального, годового) премирования работников, критерии их оценки, показатели, влияющие на изменение, уменьшение до 100 процентов размера премиальных выплат, устанавливаются локальным актом ООО «РЦ МГО».

С учетом выполнения плановых показателей текущего (ежемесячного, квартального, годового) премирования работников определяются размеры (проценты или абсолютные размеры) текущего (ежемесячного, квартального, годового) премирования работника. Размер текущей (ежемесячной, квартальной, годовой) премии работника определяется путем умножения оклада (должностного оклада) или месячного содержания (сумма оклада, надбавка за сложность и напряженность) на установленный процент (в случае установления в процентах) либо в фиксированной сумме.

50. Размер выплат премий (единовременной, премий по итогам работы за квартал, по итогам работы за год) зависит от финансового результата, а также от прибыли, оставшейся на отчетную дату в распоряжении ООО «РЦ МГО» с начала календарного года работы общества.

51. Размеры премий работникам за месяц, квартал, год определяются на основании решения экспертной комиссии о размере поощрения каждого работника в соответствии с объемом выполненных им трудовых обязанностей и коэффициентом трудового участия каждого работника, иных документов и данных, позволяющих охарактеризовать труд работника, их непосредственными руководителями (руководителями структурных подразделений, отделов, заместителем директора) по установленной на предприятии вертикали подчиненности, содержащих итоговые коэффициенты премирования на основе

локально нормативных актов, которыми устанавливаются максимальные размеры премирования конкретного работника по занимаемой должности, профессии рабочего.

52. Премии (ежемесячная, квартальная и иные виды премий) начисляются за фактически отработанное время. За время, в течение которого работник отсутствовал на работе по причине болезни, премия не начисляется.

53. Размеры единовременного, квартального, годового премирования работников устанавливаются на основании протокола экспертной комиссии, локального акта общества, с учетом выполнения показателей премирования (текущего, ежемесячного), на основании представлений руководителей структурных подразделений, отделов. При этом указываются основание для премирования и размеры (суммы) выплаты работнику. Премирование работников общества осуществляется в случае достижения ООО «РЦ МГО» положительных результатов в своей деятельности.

54. Премия по итогам работы за год выплачивается всем работникам общества. Премия начисляется при условии получения ООО «РЦ МГО» прибыли по итогам финансового года. Размер премии рассчитывается на основании решения, протокола экспертной комиссии. Сумма премии рассчитывается за фактически отработанное время, в размерах и в порядке, утвержденном локальным актом общества.

Начисление премии производится на основании приказа (распоряжения) директора с указанием размера премии каждому работнику.

55. Устанавливаются следующие причины (основания), при наличии которых премия не начисляется и не выплачивается работникам (депремирование):

а) неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей, в том числе:

- прогул;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения;
- систематические опоздания на рабочее место;
- разглашение информации ограниченного доступа;
- за умышленное распространение персональных данных;
- грубое нарушение работником требований по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- невыполнение в срок предписаний государственных органов в случаях, когда ответственность за их исполнение лежит на данном работнике;

б) несвоевременное или некачественное исполнение распоряжений руководителя, приказов по обществу и других организационно-распорядительных документов.

Конкретные показатели депремирования по должностям руководителей (подразделений, отделов, секторов), служащих, специалистов, профессий рабочих, размеры устанавливаются локальным актом общества.

Депремирование осуществляется на основании соответствующего приказа директора, только в случае предъявления служебной записки руководителя подразделения с четко прописанными претензиями в адрес работника, при наличии объяснительной записки работника.

56. Степень совершенного работником правонарушения, неисполнения должностных обязанностей, соответствующее решение определяются по представлению непосредственного руководителя в экспертную комиссию, в полномочия которой входят разрешение данных вопросов в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

57. Премия не начисляется за тот расчетный период, в котором имело место основание, указанное в пункте 56 настоящего Положения.

58. Снижение размеров премии или лишение ее полностью работникам за производственные упущения производятся за тот расчетный период, когда было выявлено упущение в работе, но не позднее одного месяца с момента его совершения.

VI. Условия выплаты материальной помощи

59. В зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности общества, в пределах фонда материального поощрения, работнику выплачивается материальная помощь на основании личного заявления работника, согласно коллективному договору, на основании локального акта общества.

60. Материальная помощь оказывается работникам (особые обстоятельства) в случае:

- смерти близких родственников
- необходимости длительного лечения, приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящей операции;
- утраты личного имущества при форс-мажорных обстоятельствах (пожар, наводнение, кража и т.п.),

с представлением копий документов, подтверждающих вышеуказанные случаи, в том числе родство, а также документы, подтверждающие оплату услуг и товаров.

Материальная помощь выплачена работнику в случае его тяжелого материального положения на основании письменного заявления работника в пределах фонда материальной помощи.

61. Материальная помощь оказывается:

- работнику (его родственникам) в размере 5000 (пять тысяч) рублей в случае смерти самого работника или его близких родственников.

В остальных случаях размер материальной помощи устанавливается по решению директора общества. Выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит.

62. Локальный акт общества о выплате материальной помощи направляется главному бухгалтеру ООО «РЦ МГО» для начисления установленных денежных выплат соответствующему работнику.

VII. Заключительные положения

63. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

64. При отсутствии или недостатке денежных средств, предусмотренных на оплату труда, директор общества вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном трудовым законодательством порядке.

65. Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены в срок и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

66. Директор общества за организацию оплаты труда несет дисциплинарную, материальную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размеры окладов (должностных окладов) в ООО «РЦ МГО» по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений; Курьер	6853,00
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" <*>; Старший курьер	8716,00

Примечание:

<*> - Должностные обязанности работников, замещающих профессии рабочих с должностным наименованием "старший", требования к их знаниям и квалификации определяются на основе характеристик соответствующих базовых профессий рабочих.

Применение должностного наименования "старший" возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности по профессии рабочего, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность "старшего" устанавливается в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы. Для профессий рабочих, по которым предусматриваются квалификационные категории, должностное наименование "старший" не применяется. В этих случаях функции руководства подчиненными исполнителями возлагаются на работника I квалификационной категории.

Размеры окладов (должностных окладов) в ООО «РЦ МГО» по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих,

утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н

Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; Кассир	7470,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший <*>; Старший кассир	8716,00

Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8892,00

Примечание:

<*> Применение должностного наименования "старший" возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность "старшего" устанавливается в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы, закрепленные в должностной инструкции.

Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; Электроник; Специалист по кадрам; Юрисконсульт; Документовед; Экономист	9629,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория; Бухгалтер II категории; Инженер - электроник II категории; Специалист по кадрам II категории; Юрисконсульт II категории; Документовед II категории; Экономист II категории	10608,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория; Бухгалтер I категории; Инженер - электроник I категории; Специалист по кадрам I категории; Юрисконсульт I категории; Документовед I категории; Экономист I категории	12788,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"; Ведущий бухгалтер; Ведущий инженер - электроник; Ведущий юрисконсульт; Ведущий экономист	16626,00
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	22353,00

Размеры должностных окладов директора ООО «РЦ МГО» и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с условиями, установленными в разделах II, III Положения об оплате труда и премировании работников ООО «РЦ МГО».

Приложение 3
к Положению об оплате
труда и премировании
работников ООО «РЦ МГО»

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих ООО «РЦ МГО», не включенных в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"

Наименование должности	Размер оклада (должностного склада), рублей
Начальник расчетно - информационного отдела	Размер оклада (должностного оклада) устанавливается на основании решения Аттестационной комиссии
Заместитель директора	
Заместитель начальника расчетно - информационного отдела	
Начальник юридического отдела	
Начальник службы (курьерской доставки)	
Специалист	
Специалист II категории	
Специалист I категории	
Ведущий специалист	

Показатели оценки сложности руководителя общества

п/ п	Показатели	Условия	Количество баллов	Объемные значения по показателям общества за отчетный период	Количество баллов
	2	3	4	5	6 = 4 x 5
.	Всего штатных единиц в обществе	за каждую штатную единицу	1		
.	Количество структурных подразделений в обществе (управлений, служб, отделов, секторов и др.)	за каждое структурное подразделение:			
		- до 5 человек (включительно)	10		
		- от 6 человек (включительно) и выше	20		
		отсутствует	0		
.	Объем доходов от реализации товаров, работ, услуг	за каждый рубль объема доходов от реализации товаров, работ, услуг	0,001		
.	Итого:				

Приложение 5
к Положению об оплате
труда и премировании
работников ООО «РЦ МГО»

Основные показатели, характеризующие финансово-хозяйственную деятельность, экономическую эффективность и результативность, ООО «РЦ МГО», руководителя общества, критерии оценки их выполнения за квартал, полугодие, 9 месяцев

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, количество баллов при условии выполнения и невыполнения показателя в отчетном периоде*
1	Показатель рентабельности продаж*	1) Рост рентабельности продаж, уровень не изменился; уровень рентабельности продаж не менее уровня рентабельности, установленного тарифами или не менее уровня предыдущего периода (при отсутствии тарифов) 10 баллов; 2) В остальных случаях 0 баллов;
2	Выполнение мероприятий по утвержденному финансовому плану (ФП);	1) Выполнение всех показателей и мероприятий по утвержденному финансовому плану или не выполнение одного из основных показателей (пункт 7.1 раздел 7 ФП) по причинам и обстоятельствам, не зависящим от общества, на основании действующего законодательства, нормативных правовых актов, регламентирующих осуществление финансово – хозяйственной деятельности организаций, при предъявлении обосновывающих документов 10 баллов; 2) Невыполнение одного из основных показателей (пункт 7.1 раздела 7 ФП) без учета невыполнения показателя, указанного в пп. 1 по данному показателю 5 баллов; 3) Невыполнение более одного показателя (пункт 7.1,7.4 раздела 7 ФП) без учета невыполнения показателя, указанного в пп.1 по данному показателю 0 баллов;

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, количество баллов при условии выполнения и невыполнения показателя в отчетном периоде*
3	Соблюдение бюджетного и налогового законодательства	1) Своевременная сдача соответствующих отчетов 20 баллов; 2) Наличие нарушений сроков сдачи соответствующих отчетов 0 баллов; 3) Отсутствие задолженности по налогам и страховым взносам 20 баллов; 4) Наличие задолженности по налогам и страховым взносам 0 баллов; 5) Отсутствие штрафных санкций, замечаний, предупреждений, проверяющих органов, ФАС на основании актов проверок, аудита, заключений и других документов, фиксирующих результаты проверки 10 баллов; 6) Наличие штрафных санкций, замечаний, предупреждений, проверяющих органов, ФАС на основании актов проверок, аудита, заключений и других документов, фиксирующих результаты проверки 0 баллов;
4	Своевременная выплата заработной платы	1) Отсутствие просроченной задолженности по заработной плате 20баллов; 2) Наличие просроченной задолженности по заработной плате 0 баллов;
5	Уровень среднемесячной заработной платы работников учреждения в отчетном периоде: - по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года; - по сравнению с периодом, предшествующему отчетному периоду текущего года.	1) Рост среднемесячной заработной платы работников общества в отчетном периоде одновременно по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года и по сравнению с периодом, предшествующему отчетному периоду текущего года или уровень остался неизменным 10 баллов; 2) Снижение уровня среднемесячной заработной платы работников общества в отчетном периоде по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года, по сравнению с периодом, предшествующему отчетному периоду текущего года или уровень остался неизменным. 0 баллов
	Итого:	100 баллов

Примечание:

- значения «от» и «до» учитываются включительно;

- * оценка выполнения в отчетном периоде плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора общества осуществляется относительно периоду, предыдущему отчетному; а в случае сезонных особенностей – в сравнении с аналогичным периодом прошлого года;

- * показатель рентабельности продаж является показателем экономической эффективности деятельности общества и рассчитывается как процентное отношение прибыли (до налогообложения) к величине выручки;

Оценка выполнения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора общества производится исходя из количества баллов выполнения показателей в отчетном периоде (в I квартале, полугодие, за девять месяцев), а именно:

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде в сумме 100 баллов директору устанавливается ежеквартальная стимулирующая выплата в размере 100% от установленного его Трудовым договором размера ежеквартальных стимулирующих выплат, за фактически отработанное время, без учета районного коэффициента;

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде от 99 баллов до 50 баллов директору устанавливается ежеквартальная стимулирующая выплата в процентах пропорционально количеству набранных баллов от установленного его Трудовым договором размера ежеквартальных стимулирующих выплат, за фактически отработанное время, без учета районного коэффициента.

- в остальных случаях выплаты стимулирующего характера в отчетном периоде не начисляются.

Основные показатели деятельности, характеризующие финансово-хозяйственную деятельность, экономическую эффективность и результативность руководителя общества, критерии оценки их выполнения за год

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, количество баллов при условии выполнения и невыполнения показателя в отчетном периоде*
1	Прибыль, подлежащая перечислению в бюджет Миасского городского округа	1) Выполнение 100 % 25 баллов; 2) Выполнение менее 100 % 0 баллов;
2	Выполнение мероприятий по утвержденному финансовому плану (ФП)	4) Выполнение всех показателей и мероприятий по утвержденному финансовому плану или не выполнение одного из основных показателей (пункт 7.1 раздел 7 ФП) по причинам и обстоятельствам, не зависящим от предприятия, на основании действующего законодательства, нормативных правовых актов, регламентирующих осуществление финансово – хозяйственной деятельности организаций, при предъявлении обосновывающих документов 10 баллов; 5) Невыполнение одного из основных показателей (пункт 7.1 раздела 7 ФП) без учета невыполнения показателя, указанного в пп. 1 по данному показателю 5 баллов; 6) Невыполнение более одного показателя (пункт 7.1,7.4 раздела 7 ФП) без учета невыполнения показателя, указанного в пп.1 по данному показателю 0 баллов
3	Соблюдение бюджетного и налогового законодательства	1) Своевременная сдача соответствующих отчетов 15 баллов; 2) Наличие нарушений сроков сдачи соответствующих отчетов 0 баллов; 3) Отсутствие задолженности по налогам и страховым взносам 15 баллов; 4) Наличие задолженности по налогам и страховым взносам 0 баллов; 5) Отсутствие штрафных санкций, замечаний, предупреждений, проверяющих органов, ФАС на основании актов проверок, аудита, заключений и других документов, фиксирующих результаты проверки 5 баллов; 6) Наличие штрафных санкций, замечаний, предупреждений, проверяющих органов, ФАС на основании актов проверок, аудита, заключений и других документов, фиксирующих результаты проверки 0 баллов;

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, количество баллов при условии выполнения и невыполнения показателя в отчетном периоде*
4	Соблюдение требований Федеральных законов от - 05.04.2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» - от 18.07.2011г. № 223 «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц». Соблюдение заказчиком сроков подачи заявок и порядка их оформления в соответствии с действующим законодательством;	1) Отсутствие обоснованных замечаний со стороны проверяющих компетентных органов 5 баллов; 2) Наличие обоснованных замечаний со стороны проверяющих компетентных органов 0 баллов;
5	Своевременная выплата заработной платы	3) Отсутствие просроченной задолженности по заработной плате 15 баллов; 4) Наличие просроченной задолженности по заработной плате 0 баллов;
6	Уровень среднемесячной заработной платы работников в отчетном периоде (в сравнении с предыдущим отчетным периодом)	3) Рост среднемесячной заработной платы работников учреждения в отчетном периоде по сравнению с предыдущим отчетным периодом, или уровень не изменился (остался на уровне предыдущего отчетного периода) 10 баллов; 4) Снижение уровня среднемесячной заработной платы работников учреждения в отчетном периоде по сравнению с предыдущим отчетным периодом 0 баллов;
	Итого:	100 баллов

Примечание:

- значения «от» и «до» учитываются включительно;

- * оценка выполнения в отчетном периоде плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора общества осуществляется относительно периода, предыдущему отчетному; а в случае сезонных особенностей – в сравнении с аналогичным периодом прошлого года;

Оценка выполнения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора предприятия производится исходя из количества баллов выполнения показателей в отчетном периоде – за год, а именно:

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде в сумме 100 баллов директору устанавливается ежеквартальная стимулирующая выплата в размере 100% от установленного его Трудовым

договором размера ежеквартальных стимулирующих выплат, за фактически отработанное время, без учета районного коэффициента;

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде от 50 баллов до 99 баллов директору устанавливается ежеквартальная стимулирующая выплата в размере в процентах количеству набранных баллов от размера ежеквартальных стимулирующих выплат, установленного в его Трудовом договоре, за фактически отработанное время, без учета районного коэффициента;

- в остальных случаях выплаты стимулирующего характера в отчетном периоде не начисляются.