

АДМИНИСТРАЦИЯ
ТИШАНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
НЕХАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25.03.2015 г.

№ 5

Об утверждении Положения об оплате труда
служащих администрации Тишанского сельского
поселения Нехаевского муниципального района.

Руководствуясь статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации,
Законом Волгоградской области от 27.02.2012г № 10-ОД» О внесении изменений в статью
5 Закона Волгоградской области от 06.03.2009г № 1862-ОД « Об оплате труда работников
государственных учреждений Волгоградской области»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

- 1 Утвердить Положение об оплате труда служащих администрации Тишанского
сельского поселения Нехаевского муниципального района.
2. Данное Постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на
отношения, возникшие с 1 марта 2015 года.

Глава Тишанского
сельского поселения



А.Н.Сафронов.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда служащих администрации Тишанского сельского поселения Нехаевского
муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации Нехаевского муниципального района Волгоградской области от 14.05.2009 №308 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению условий оплаты труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений Нехаевского муниципального района Волгоградской области» и предусматривает правила организации оплаты труда, порядок определения базовых окладов (базовых должностных окладов), порядок формирования окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам администрации Тишанского сельского поселения в условиях отраслевой системы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников включает в себя:
оклад (должностной оклад); ставка заработной платы;
повышающий коэффициент;
Повышающий коэффициент носит стимулирующий характер, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера;

1.3. Наименования должностей или профессий работников применяются в соответствии с наименованиями, содержащимися в едином тарифно – квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных характеристиках (требованиях) по должностям работников.

1.4. Базовые оклады (базовые должностные оклады) по должностям служащих определяются по соответствующим квалификационным группам, утверждённым нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации и на основании постановления главы Нехаевского муниципального района от 14.05.2009г. № 308 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению условий оплаты труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений Нехаевского муниципального района Волгоградской области».

1.5. Оклады (должностные оклады) работникам администрации, выплачиваются за работу при 40 - часовой рабочей неделе.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размер оклада (должностного оклада), повышающий коэффициент, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, исходя из особенностей деятельности учреждения и трудовой функции работников, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников предельным размером не ограничивается, но устанавливается в пределах средств выделенных ассигнований.

2. Порядок формирования окладов (должностных окладов)

2.1. Оклады (должностные оклады) служащих формируются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), устанавливаемых по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Базовый оклад (базовый должностной оклад) – минимальный оклад (должностной оклад) работника, осуществляющего профессиональную деятельность по должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих выплат.

Должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия должности служащего.

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады) и повышающие коэффициенты, (с учетом которых новый оклад не образуется) устанавливаются по должностям служащих в размерах, определённых в соответствии с приложениями № 1 и № 2 к Положению.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по должностям служащих устанавливаются по одной профессиональной квалификационной группе.

2.4. Изменение размера заработной платы работника производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период пребывания его в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся за дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) работников, предельным размером не ограничиваются, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда определяются локальными нормативными актами, коллективными и трудовыми договорами.

3.2. Работникам за работу в выходные и праздничные дни предоставляется другой день отдыха в соответствии с приказом руководителя.

3.5. Работникам за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

При отработке работниками месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству компенсационные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом того, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах окладов (должностных окладов).

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу и носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

выплаты за качество выполняемых работ

за стаж работы (выслугу лет) установлена надбавка в размере:

при стаже работы от 1 до 5 лет-10%

при стаже работы от 5 до 10 лет-15%

при стаже работы от 10 до 15 лет-20%

при стаже работы более 15 лет- 30%;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Виды, размеры, условия и порядок применения стимулирующих выплат (с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работника) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальным нормативным актом учреждений.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, носящие временный характер, устанавливаются на срок не более одного года.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается Главой администрации Тишанского сельского поселения.

4.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в зависимости от их фактической загрузки.

4.6 В целях поощрения работников за выполненную работу рекомендуется установить следующие выплаты стимулирующего характера (при наличии экономии фонда оплаты труда):

- а) денежное поощрение по итогам работы за год, в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы в размере двух должностных окладов;
- б) материальная помощь в размере двух должностных окладов.

5. Иные вопросы организации оплаты труда

5.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера предусматриваются в процентах к окладу (должностному окладу), абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учёта других доплат и надбавок.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине, выплачиваются пропорционально отработанному времени. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

5.2. Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

5.3. При временном замещении (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

5.4. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам, полностью отработавшим за этот период нормы рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере полученной разницы.

6. Формирование и структура фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения включает:
должностные оклады (оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

6.2.1. Из средств базового фонда оплаты труда осуществляются выплата гарантированной заработной платы работникам в виде окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности и за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за установленный учётный период, а также выплаты компенсационного характера, установленные локальным нормативным актом учреждений.

6.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда обеспечивает выплаты работникам надбавок: за интенсивность труда; за стаж работы (выслугу лет); за особенности деятельности отдельных категорий работников; за качественные показатели: персональных и премиальных (поощрительных выплат по результатам труда). Размеры и условия выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

6.3. Руководитель самостоятельно утверждает структуру и штатное расписание учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда, разрабатывает и утверждает объём нагрузки работника, устанавливает низко квалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

Численный состав работников должен быть достаточен для гарантированного выполнения учреждением установленных учредителем функций, задач и объёмов работ.

Руководитель несёт ответственность за правильный расчёт, а также своевременную выплату заработной платы работникам.

Штатное расписание учреждения утверждается Главой администрации Тишанского сельского поселения.

6.4. В случае оптимизации структуры и численности работников лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников соответствующих учреждений не уменьшаются.

Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников может быть использована на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

7 Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных

обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

- 7.1 Положение учреждения может быть изменено и дополнено с учетом деятельности учреждения
- в соответствии с изменением задач и функций учреждения;
 - в соответствии с изменениями в действующую систему оплаты труда

Приложение № 1
к Положению об оплате труда служащих администрации
Тиванского сельского поселения
Нехаевского муниципального района

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должности служащих
администрации Тиванского сельского поселения

1. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих
третьего уровня.

№п/п	Номер квалификационного уровня	Должности служащих,отнесенные к квалификационным уровням иповышающие коэффициенты.	Минимальный размер оклада (ставки) (рублей)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента (Пу)
	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер.	6100	1,2