АДМИНИСТРАЦИЯ
ТИШАНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
НЕХАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 08. 05.2015 г. № 17

Об утверждении Положения об оплате
труда по общеотраслевым профессиям рабочих
и служащих, обеспечивающих деятельность и техническое обслуживание
МКУК «Тишанский центр культуры и благоустройства»

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Тишанского сельского поселения, администрация Тишанского сельского поселения постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих, обеспечивающих деятельность и техническое обслуживание МКУК «Тишанский центр культуры и благоустройства» (прилагается).
2. Данное постановление вступает в силу с 01.05.2015г.
3.Считать утратившим силу постановление № 13 от 10.04.2015 г., постановление №5 от 25.03.2015г.

Глава Тишанского
сельского поселения А.Н.Сафронов

Утверждено
Постановлением Тишанского
сельского поселения от 08.05.2015г. № 17

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих обеспечивающих деятельность и техническое обслуживание МКУК «Тишанский центр культуры и благоустройства»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение 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, обеспечивающим деятельность и техническое обслуживание МКУК «Тишанский центр культуры и благоустройства».

1.2. Заработная плата работников учреждений включает в себя:
оклад (должностной оклад); ставка заработной платы;
повышающий коэффициент;
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 общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих учреждений 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, выплачиваются за работу при 40 -часовой рабочей неделе.

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

2. Порядок формирования окладов (должностных окладов)

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

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

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

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады) и повышающие коэффициенты, (с учетом которых образуется новый оклад) устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих учреждения в размерах, определённых в соответствии с приложение № 1 и № 2 к Положению.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиям рабочих и должностям служащих устанавливаются по трём профессиональным квалификационным группам.

2.4. Изменение размера заработной платы работника учреждения 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 учреждений, 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 учреждений, коллективными и трудовыми договорами.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Работникам учреждения за работу в ночное время с 22.00 до 06.00 производится доплата в размере 20 процентов к должностному окладу за каждый час работы пропорционально отработанному времени.

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

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

При отработке работниками учреждения 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 учреждения с учётом 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;
- надбавки за стаж работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы,
- ежемесячная доплата водителю за классность (1- класс 25% должностного оклада при наличии категорий В,С,Д,Е; 2-класс 10% при наличии категорий ВСД или только Д.

4.3. Виды, размеры, условия и порядок применения стимулирующих выплат (с учётом 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 распоряжением главы администрации.

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

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу рекомендуется установить следующие выплаты стимулирующего характера (в пределах средств фонда оплаты труда):

а) денежное поощрение по итогам работы за год, в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы в размере не более двух должностных окладов;

б) материальная помощь в размере не более 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 учреждения, 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 заместительстве (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 учреждения, 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 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 администрации 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 администрации.

62.2. Стимулирующий фонд оплаты труда обеспечивает выплаты работникам надбавок: за интенсивность труда; за етаж работы (выслугу лет); за качественные показатели; персональных и премиальных (поощрительных выплат по результатам труда). Размеры и условия выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

6.3. Руководитель учреждения утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

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

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

7. Заключительные положения

Положение учреждения может быть изменено и дополнено с учетом деятельности учреждения

- в соответствии с изменением задач и функций;
- в соответствии с изменениями в действующую систему оплаты труда.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда по общеотраслевым профессиям рабочих и служащих обеспечивающим деятельность и техническое обслуживание МКУК «Тиманский центр культуры и благоустройства»

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих обеспечивающим деятельность и техническое обслуживание МКУК «Тиманский центр культуры и благоустройства»

1. **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	минимальный размер оклада (ставки) руб.	рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, слесарь Повышающий коэффициент К=1.00	3700	1.0

2. **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	минимальный размер оклада (ставки) руб.	рекомендуемый размер повышающего коэффициента,
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, тракторист Повышающий коэффициент К=1.10	4300	1.2

3. **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих и специалистов первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты	минимальный размер оклада (ставки) руб.	рекомендуемый размер повышающего коэффициента,
1 квалификационный уровень	Кассир-контролер Повышающий коэффициент К=1.15	3800	1.15

4.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня.

Номер квалификационного уровня	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням и повышающие коэффициенты.	Минимальный размер оклада (ставки) (рублей)	Рекомедуемый размер повышающего коэффициента (Ну)
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер. Повышающий коэффициент К=1.20	6100	1.2

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к положению об оплате труда работников,
обеспечивающим деятельность и техническое
обслуживание МКУК «Тиманский центр культуры и благоустройства»

ПОРЯДОК

начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы работникам, обеспечивающим деятельность и техническое обслуживание МКУК «Тиманский центр культуры и благоустройства»

1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы

1.1.В трудовой стаж работы , дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (далее – надбавка за стаж, включается:

1.1.1.Общий стаж работы.

1.1.2. Время обучения в учебных заведениях по соответствующим специальностям, если до поступления на учёбу они работали не менее 6 месяцев.

1.1.3. Время частично оплачиваемого отпуска женщинам по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

1.1.4. Время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности.

1.1.5. Служба в Вооружённых Силах Российской Федерации, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях и если после увольнения из Вооружённых Сил Российской Федерации последовала работа в учреждениях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу не превысил трёх месяцев.

1.1.6. Время работы в органах государственной власти или органах местного самоуправления.

К работникам учреждения для начисления надбавки за выслугу лет относятся все штатные работники учреждения.

2. Размеры начисления и выплаты надбавки за стаж работы

2.1. Выплата надбавки работникам за стаж работы, устанавливается в следующих размерах:

при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 процентов,

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов,

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов,

при стаже работе от 15 и выше – 30 процентов.

2.2. Надбавка за стаж начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника без учёта других доплат и надбавок.

2.3. Выплата надбавки за стаж производится ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.4. Ответственность за своевременный переомотр размера надбавки за стаж работникам возлагается на кадровые службы и руководителя учреждения.

2.5. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за стаж рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.