АДМИНИСТРАЦИЯ

ВЫСОКИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

ЛИСКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

|  |  |
| --- | --- |
| «24» декабря 2019 г. № 127          с. Высокое |   |

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Высокинского сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года №7-ФЗ «О некоммерческих организациях» администрация Высокинского сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области постановляет:

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Высокинского сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области, согласно Приложению №1.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Высокинского сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области:

- от 18.02.2019 № 18 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Высокинского сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области»;

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2020 года, подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте администрации Высокинского сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Высокинского

сельского поселения                                                           О.А.Котлярова

Приложение 1

к постановлению администрации

Высокинского сельского поселения

Лискинского муниципального района

от «24» декабря 2019 г. № 127

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЖДЕНИЙ,

ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ БЮДЖЕТА ВЫСОКИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЛИСКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

I.   ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Высокинского сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области (далее – Положение) разработано в целях определения порядка и системы оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов), размеров и условий установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных казенных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Высокинского сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области (далее – учреждение).

1.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ).

1.3. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением.

1.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников учреждения, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.6. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.7. Оплата труда работников учреждения состоит из:

-    оклада (должностного оклада);

-    выплат компенсационного характера;

-    выплат стимулирующего характера.

1.8. Условия оплаты труда работника учреждения, включая размер оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

В трудовом договоре с работником учреждения условия осуществления выплат конкретизируются, так при установлении выплат:

-    компенсационного характера – уточняются наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обусловливающие получение выплаты;

-    стимулирующего характера – указываются наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

1.10. Размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, оказания материальной помощи руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения определяются в соответствии с [разделами III](https://visokin.muob.ru/documents/arhive_order/detail.php?id=981788#P218), [IV](https://visokin.muob.ru/documents/arhive_order/detail.php?id=981788#P225) и [V](https://visokin.muob.ru/documents/arhive_order/detail.php?id=981788#P281) настоящего Положения.

1.11. Осуществление премиальных выплат, единовременного поощрения, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, оказание материальной помощи руководителю учреждения оформляется распоряжением главы Высокинского сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области.

1.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается главой администрации Высокинского сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области в кратности от 1 до 8.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения необходимо обеспечивать соблюдение условия не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного [абзацем первым](https://visokin.muob.ru/documents/arhive_order/detail.php?id=981788#P62) настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения и получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

II. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- Должностной оклад;

- Ежемесячные выплаты:

          - Иные выплаты.

          2.2. Размеры должностных окладов работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| 1 | Директор | 6500 |
| 2 | Водитель | 5000 |
| 3 | Уборщик ДК | 5000 |
| 4 | Разнорабочий | 4600 |
| 5 | Тракторист | 4500 |
| 6 | Электрик | 2150 |
| 7 | Уборщица администрации | 1450 |

2.3. Размеры должностных окладов работников Учреждения зависят от сложности их труда и направления деятельности. Решение о размерах должностных окладов работников Учреждения принимаются руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

III. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника Учреждения или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

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

IV. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника учреждения или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного учреждению на соответствующий финансовый год.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

-    надбавка за выслугу лет;

-    должностная надбавка за интенсивность работы;

-    персональная должностная надбавка;

-    премиальные выплаты по итогам работы;

-    премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ;

-    единовременное поощрение;

-    единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа работников в следующих размерах:

-    при стаже работы свыше 5 лет до 10 лет – 10 процентов от оклада (должностного оклада);

-    при стаже работы свыше 10 лет до 15 лет – 15 процентов от оклада (должностного оклада);

-    при стаже работы свыше 15 лет – 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника учреждения без учета прочих доплат и надбавок.

4.4. Должностная надбавка за интенсивность работы устанавливается в зависимости от особого режима работы, участия в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. Должностная надбавка за интенсивность работы определяется исходя из оклада (должностного оклада) без учета прочих доплат и надбавок в размере до 50 процентов и конкретизируется в штатном расписании учреждения в разрезе каждой должности (специальности, профессии).

4.5. Персональная должностная надбавка устанавливается с учетом уровня требований к профессиональной подготовленности, опыту работы специалиста (работника), сложности, важности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении должностных обязанностей и других условий. Персональная должностная надбавка устанавливается исходя из оклада (должностного оклада) без учета прочих доплат и надбавок в размере до 3,0 и конкретизируется в штатном расписании учреждения в разрезе каждой должности (специальности, профессии).

4.6. При принятии решения о введении стимулирующих выплат, предусмотренных [пунктами 4.](https://visokin.muob.ru/documents/arhive_order/detail.php?id=981788#P256)4, [4.5](https://visokin.muob.ru/documents/arhive_order/detail.php?id=981788#P265) настоящего положения, в штатном расписании учреждения, а так же в трудовых договорах с работниками учреждения необходимо учитывать, что указанные выплаты устанавливаются на определенный период времени, но не более чем на один год.

4.7. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с целью поощрения руководителя и работников учреждения за общие результаты труда с учетом выполнения утвержденных качественных и количественных показателей эффективности деятельности, а также личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, трудовым договором и должностной инструкцией.

Показатели эффективности деятельности учреждения, а так же критерии оценки эффективности и результативности труда руководителя учреждения устанавливаются учредителем.

Показатели эффективности деятельности работников учреждения, а так же критерии оценки эффективности и результативности их труда устанавливаются локальными нормативными актами, разрабатываемыми учреждением.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплата премии по итогам работы производится за фактически отработанное время, в которое не включается:

-    пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;

-    время нетрудоспособности;

-    другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

4.8. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ работникам учреждения устанавливаются в размере до одного должностного оклада.

Премирование за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

4.9. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться единовременное поощрение в связи с юбилейной датой (50 и 55 лет со дня рождения – для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения – для мужчин) – в размере до одного должностного оклада;

4.10. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере до одного должностного оклада в год.

4.11. Стимулирующие выплаты, предусмотренные [пунктами 4.](https://visokin.muob.ru/documents/arhive_order/detail.php?id=981788#P256)9, 4.10 настоящего положения, могут осуществляться при наличии экономии фонда оплаты труда работников.

4.12. Стимулирующие выплаты, предусмотренные [пунктами 4.](https://visokin.muob.ru/documents/arhive_order/detail.php?id=981788#P256)9, 4.10 настоящего положения, руководителю учреждения производятся при условии осуществления соответствующих выплат работникам учреждения.

Решение о назначении стимулирующих выплат, предусмотренных [пунктами 4.](https://visokin.muob.ru/documents/arhive_order/detail.php?id=981788#P256)9, 4.10 настоящего положения, руководителю учреждения принимается учредителем.

4.13. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения, оформляется приказом учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также полученных от приносящей доход деятельности средств, направленных на оплату труда работников.

4.14. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

4.15. Работнику, проработавшему неполный период, принятый в качестве расчетн6ого для установления премий, в связи с увольнением по инициативе работника и иным основаниям, не связанным с нарушением трудовой дисциплины и другими виновными действиями, предусмотренными трудовым законодательством, а также работнику, вновь поступившему на работу, премия за период рассчитывается пропорционально отработанному времени.

Работнику, вновь поступившему на работу и отработавшему менее одного месяца, а также работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, премия не устанавливается и не выплачивается.

4.16. Объем средств, направляемых учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30 процентов средств, предусмотренных на формирование фонда оплаты труда работников учреждения.

4.17. Начисление всех стимулирующих выплат не образует нового оклада и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

V. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения или их близким родственникам (мужу, жене, детям, родителям) может быть оказана материальная помощь при наступлении особых случаев:

-    смерть близких родственников (муж, жена, дети, родители) работника учреждения – в размере до одного должностного оклада;

-    смерть работника учреждения – в размере до одного должностного оклада;

-    болезнь работника учреждения – в размере до одного должностного оклада в год.

5.2. Выплата материальной помощи по основаниям, предусмотренным пунктом 5.1 настоящего положения, осуществляется на основании документов, подтверждающих наступление особых случаев.

5.3. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения (за исключением руководителя) или их близким родственникам (мужу, жене, детям, родителям) по основаниям, предусмотренным пунктом 5.1 настоящего положения, принимает руководитель учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения или его близким родственникам (мужу, жене, детям, родителям) по основаниям, предусмотренным пунктом 5.1 настоящего положения, принимает учредитель.

5.4. Оказание материальной помощи по основаниям, предусмотренным пунктом 5.1 настоящего положения, руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения производится при условии осуществления соответствующих выплат работникам учреждения.

VI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений по вопросам оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

6.3. Ответственность за соблюдение установленных учредителем предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и работников Учреждения несет руководитель учреждения.