

ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ ПРИСТЕНСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

РЕШЕНИЕ

от «28» декабря 2016 г.

№ 98

**Об утверждении Положения об
оплате труда работников Муниципального
казенного учреждения «Служба обеспечения
деятельности администрации Пристенского
района Курской области», подведомственного
Администрации Пристенского района
Курской области**

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального района «Пристенский район» Курской области, решением Представительного Собрания Пристенского района Курской области от 05 апреля 2011г. №17 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, органов местного самоуправления Пристенского района и иных муниципальных органов, созданных в соответствии с Уставом муниципального района «Пристенский район» Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений» (с последующими изменениями и дополнениями) и в целях упорядочения оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Служба обеспечения деятельности администрации Пристенского района Курской области», Представительное Собрание Пристенского района Курской области **РЕШИЛО:**

1. Утвердить и ввести в действие с 01 января 2017 года прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Служба обеспечения деятельности администрации Пристенского района Курской области», подведомственного Администрации Пристенского района Курской области.

2. Директору Муниципального казенного учреждения «Служба обеспечения деятельности администрации Пристенского района Курской области» организовать работу по приведению коллективного договора,

локальных нормативных актов и штатного расписания в соответствии с настоящим решением.

3. Признать утратившими силу решения Представительного Собрания Пристенского района Курской области:

- от 27 декабря 2011 г. №79 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Служба обеспечения деятельности Администрации Пристенского района Курской области»;

- от 04 декабря 2013 г. №25 «О внесении изменений и дополнений в решение Представительного Собрания Пристенского района Курской области от 27.12.2011 г. №79 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Служба обеспечения деятельности Администрации Пристенского района Курской области».

4. Решение вступает в силу с 01 января 2017 года.

**Председатель Представительного Собрания
Пристенского района Курской области**

В.К.Чепурин

**Глава Пристенского района
Курской области**

В.В.Петров

«28» декабря 2016г.

Утверждено
решением Представительного Собрания
Пристенского района Курской области
от «28» декабря 2016г. № 92

**Положение
об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения
«Служба обеспечения деятельности администрации Пристенского
района Курской области», подведомственного Администрации
Пристенского района Курской области**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Служба обеспечения деятельности администрации Пристенского района Курской области», подведомственного Администрации Пристенского района Курской области (далее – Положение, Учреждение соответственно) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007 N 596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Уставом муниципального района «Пристенский район» Курской области, решением Представительного Собрания Пристенского района Курской области от 05 апреля 2011 г. №17 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» (с последующими изменениями и дополнениями), на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.05.2008г. №242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», Постановления Правительства Курской области от 28.03.2008г. №44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», Постановления Правительства Курской области от 28.03.2008г. №45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», решения Представительного Собрания Пристенского района Курской области от 29.07.2016г. №41 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях», решения Представительного Собрания Пристенского района Курской области от 29.07.2016г. №42 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях».

1.2. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Пристенского района Курской области от 29.07.2016г. №42 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях»;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Пристенского района Курской области от 29.07.2016г. №41 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях»;

- условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в рамках утвержденных лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального района «Пристенский район» Курской области (далее – районный бюджет), предусмотренных на оплату труда работников Учреждения исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом:

- окладов (должностных окладов) работников;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работников Учреждения (с учетом премий и иных стимулирующих выплат), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников, 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 основному месту работы, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований районного бюджета, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера, при этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований районного бюджета.

1.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения составляет не более 40 процентов.

1.8. Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

1.9. Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

1.10. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в пределах, утвержденных настоящим Положением.

1.11. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Пристенского района Курской области содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.12. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, занимающих должности служащих

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе:

- отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и указаны в приложении N 1 к настоящему Положению;

- отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 27 мая 2008 г. N 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» и указаны в приложении №2 к настоящему Положению.

2.2. Работникам Учреждения, занимающих должности служащих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам по соответствующим ПКГ:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на

определенный период времени, но не более чем на календарный год.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.2.1. – 2.2.3. настоящей главы.

2.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах до 3,0.

2.2.2. Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам. Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению – 0,5.

Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя Учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Применение повышающего коэффициента к окладу по Учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад.

2.2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в следующих размерах:

- главный – 0,3;
- ведущий – 0,25;
- высшей категории – 0,2;
- первой категории – 0,15;
- второй категории – 0,1;
- третьей категории – 0,05.

2.3. Применение повышающих коэффициентов к окладу (п.п.2.2.1. – 2.2.3. настоящей главы) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета повышающих коэффициентов к окладу.

2.4. Работникам Учреждения, занимающим должности служащих за выполненную работу и стимулирования их к качественному результату труда и эффективной работе в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы – до 200%;

- выплата за качество выполняемых работ – до 100%.
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

2.4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения с учетом целевых показателей и критериев оценки эффективности работы, установленных локальным нормативным актом Учреждения.

При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- выполнение работником Учреждения непредвиденных и срочных работ;
- интенсивность и напряженность работы;
- сложность выполняемых работ;
- самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;
- дополнительный объем работ в связи с внедрением новых технологий;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления или изменения размера выплаты.

Решение об установлении выплаты, указанной в настоящем подпункте, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

2.4.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления или изменения размера выплаты.

При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитываются:

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам выполнения работ;
- соблюдение установленных сроков выполнения работ;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения.

Размер и условия установления выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом определенных Учреждением показателей эффективности труда работников и критериев их оценки.

Решение об установлении выплаты, указанной в настоящем пункте, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

2.4.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет - устанавливается работникам Учреждения из числа служащих в зависимости

от стажа работы в Учреждении, на основании приказа Учреждения в процентах от оклада (должностного оклада) с учетом следующих критериев:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 20%;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 25%;
- при стаже работы свыше 15 лет – 30%.

Выплата за стаж работы начисляется в процентах от оклада работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой исходя из фактически отработанного времени.

2.5. С учетом условий труда работников, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения.

2.6. Работникам Учреждения, занимающим должности служащих устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" и указаны в приложении N3 к настоящему Положению.

3.2. В соответствии с настоящим Положением работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.2.1. – 3.2.2. настоящей главы.

3.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу – может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах – 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах до 0,5.

3.3. Работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих за выполненную работу и стимулирования их к качественному результату труда и эффективной работе в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы – до 200%;
- выплата за качество выполняемых работ – до 100%.
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения с учетом целевых показателей и критериев оценки эффективности работы, установленных локальным нормативным актом Учреждения.

При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- выполнение работником Учреждения непредвиденных и срочных работ;
- интенсивность и напряженность работы;
- сложность выполняемых работ;
- самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;
- дополнительный объем работ в связи с внедрением новых технологий;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления или изменения

размера выплаты.

Решение об установлении выплаты, указанной в настоящем подпункте, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

3.3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления или изменения размера выплаты.

При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитываются:

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам выполнения работ;
- соблюдение установленных сроков выполнения работ;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения.

Размер и условия установления выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом определенных Учреждением показателей эффективности труда работников и критериев их оценки.

Решение об установлении выплаты, указанной в настоящем пункте, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

3.3.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет - устанавливается работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в зависимости от общего количества лет, проработавших по профессии, на основании приказа Учреждения в процентах от оклада (должностного оклада) с учетом следующих критериев:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 20%;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 25%;
- при стаже работы свыше 15 лет – 30%.

Выплата за стаж работы начисляется в процентах от оклада работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой исходя из фактически отработанного времени.

3.4. С учетом условий труда работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения.

3.5. Работникам Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения

4.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, нормативными правовыми актами Пристенского района Курской области и настоящим Положением.

4.2. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается постановлением Администрации Пристенского района в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения, утверждаемым решением Представительного Собрания Пристенского района Курской области, в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, составляет до трех размеров указанной средней заработной платы и закрепляется в трудовом договоре.

4.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности – 3.

4.5. Должностные оклады заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения и фиксируются в трудовых договорах.

4.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности – 2.

4.7. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются по решению Администрации Пристенского района с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения) за счет ассигнований районного бюджета.

В этих целях главный распорядитель бюджетных средств, вправе централизовать до 5 процентов ассигнований, выделяемых из районного бюджета на оплату труда работников Учреждения, на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения, порядок и критерии их выплаты ежегодно устанавливаются Администрацией Пристенского района в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.9. Заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты, предусмотренные разделом II настоящего Положения на основании приказа руководителя Учреждения.

4.10. Руководителю Учреждения по решению Администрации Пристенского района, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения соответственно по решению руководителя Учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

V. Индивидуальные условия оплаты труда работников Учреждения

5.1. По решению руководителя Учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих, имеющим большой опыт профессиональной работы и высокое профессиональное мастерство, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена Положением об оплате труда работников Учреждения.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения

6.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях, утвержденным решением Представительного Собрания Пристенского района Курской области от 29.07.2016г. №42 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях", работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

-за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными

условиями труда;

-за совмещение профессий (должностей);

-за расширение зон обслуживания;

-за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

-за работу в ночное время;

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-за сверхурочную работу;

-за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

-за ненормированный рабочий день.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Пристенского района Курской области и конкретизируются в трудовых договорах.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и не могут быть ниже предусмотренных законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.5. Выплаты компенсационного характера в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон

обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра), оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установлен Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации и коллективному договору Учреждения.

На основании приказа руководителя Учреждения в случае необходимости допускается привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с его письменного согласия.

6.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

6.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за счет и в пределах фонда оплаты труда приказом руководителя Учреждения.

6.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

VII. Порядок и условия премирования работников Учреждения

7.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в Учреждении могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы за установленный период времени – месяц, квартал и (или) год до 200% оклада (должностного оклада).

Премирование работников Учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом Учреждения.

7.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за отчетный период.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

оперативность и качественный результат труда;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ и т.д.;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

7.3. Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки деятельности Учреждения по распоряжению Администрации Пристенского района.

VIII. Другие вопросы оплаты труда работников Учреждения

8.1. В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда в целях оказания социальной поддержки работникам Учреждения, руководителю Учреждения выплачивается материальная помощь до двух окладов (должностных окладов) в следующих случаях:

-в случае причинения ущерба здоровью, имуществу в результате пожара, кражи, наводнения и пр.;

-в случае смерти близких (родители, дети, муж, жена), смерти самого работника;

-в связи с юбилейными датами (50 лет и 55 лет - женщинам, 60 лет и 65 лет – мужчинам), а также в связи со свадьбой, рождением ребенка;

- тяжелым материальным положением в случае тяжелой длительной болезни (более 30 дней) своей или своих детей, а также приобретением услуг платной медицины и дорогостоящих лекарственных препаратов по медицинским показаниям;

-при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

8.2. Материальная помощь, предусмотренная пунктом 8.1. настоящей главы выплачивается на основании личного заявления работника

с приложением соответствующих документов, подтверждающих указанные выше случаи и приказа руководителя Учреждения в отношении работников Учреждения, решения Учредителя в отношении руководителя Учреждения.

8.3. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться супругу (супруге), одному из родителей, детям или иному лицу, оплачивающему похороны. Выплата производится по заявлению указанных лиц при предъявлении соответствующих документов.

8.4. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году конкретному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

IV. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение носит обязательный характер. На его основе Администрация Пристенского района, Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
«Служба обеспечения деятельности
администрации Пристенского района
Курской области», подведомственному
Администрации Пристенского района
Курской области, утвержденному решением
Представительного Собрания Пристенского
района Курской области
от 28 декабря 2016 г. № 92

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ НА ОСНОВЕ ОТНЕСЕНИЯ
ЗАНИМАЕМЫХ ИМИ ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ К
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СЛУЖБА
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ
ПРИСТЕНСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
<i>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</i>		

1-й квалификационный уровень	-	-
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	2650
3-й квалификационный уровень	-	-
4-й квалификационный уровень	Механик по ремонту и выпуску автотранспорта	3000
<i>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</i>		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер	3200
	Программист	
	Специалист по кадрам	
2-й квалификационный уровень	Бухгалтер II категории	3400
3-й квалификационный уровень	Бухгалтер I категории	3600

Приложение №2

к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
«Служба обеспечения деятельности
администрации Пристенского района
Курской области», подведомственному
Администрации Пристенского района
Курской области, утвержденному решением
Представительного Собрания Пристенского
района Курской области
от 28 декабря 2016 г. № 92

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ НА ОСНОВЕ ОТНЕСЕНИЯ
ЗАНИМАЕМЫХ ИМИ ДОЛЖНОСТЕЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В
ОБЛАСТИ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И
ТЕРРИТОРИЙ ОТ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ ПРИРОДНОГО И
ТЕХНОГЕННОГО ХАРАКТЕРА, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЖАРНОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ И БЕЗОПАСНОСТИ ЛЮДЕЙ НА ВОДНЫХ
ОБЪЕКТАХ» МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СЛУЖБА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ
ПРИСТЕНСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
<i>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</i>		
1-й квалификационный уровень	Диспетчер системы - 112	2400
<i>Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</i>		
1-й квалификационный уровень	Оперативный дежурный	3200
3-й квалификационный уровень	Начальник единой дежурно – диспетчерской службы	3600

Приложение №3

к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Служба обеспечения деятельности администрации Пристенского района Курской области», подведомственному Администрации Пристенского района Курской области, утвержденному решением Представительного Собрания Пристенского района Курской области от 28 декабря 2016 г. № 92

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, НА ОСНОВЕ ОТНЕСЕНИЯ
ДОЛЖНОСТЕЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СЛУЖБА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
АДМИНИСТРАЦИИ ПРИСТЕНСКОГО РАЙОНА
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
<i>Профессии, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"</i>		
1-й квалификационный уровень	Дворник	2000
	Уборщик служебных помещений	
	Сторож (вахтер)	
	Уборщик территорий	
<i>Профессии, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</i>		
1-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля	2600

