

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГЛОТОВСКОЕ ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

р.п. Глотовка

14 февраля 2014

№ 9

Экз. __

Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление делами» администрации муниципального образования Глотовское городское поселение Инзенского района Ульяновской области

В целях введения отраслевой системы оплаты труда в муниципальном казенном учреждении «Управление делами» муниципального образования Глотовское городское поселение Инзенского района, администрация муниципального образования Глотовское городское поселение
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление делами» администрации муниципального образования Глотовское городское поселение Инзенского района Ульяновской области (приложение).
2. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит опубликованию (обнародованию).
3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации поселения

В.В. Чурашов.

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Главы
администрации МО
Глотовское городское
поселение
№ 9 от 14.02.2014 г

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление делами» администрации муниципального образования Глотовское городское поселение Инзенского района Ульяновской области

1. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает правила определения оклада (должностного оклада) и размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих и распространяется на муниципальные учреждения муниципального образования Глотовское городское поселение, оплата труда работников которых производится по отраслевой системе оплаты труда.

2. Оклады (должностные оклады) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих муниципальных учреждений муниципального образования Глотовское городское поселение устанавливаются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), устанавливаемых по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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.

3. Размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих определяются по следующей формуле $ДО = БО_{\text{пкт}} \times K$, где:

ДО – оклад (должностной оклад);

БО_{пкт} – базовый оклад (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе;

K – повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификационной подготовки.

4. Размеры базовых окладов (должностных окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих устанавливаются по четырём профессиональным квалификационным группам.

К первой профессиональной квалификационной группе относятся профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

Ко второй профессиональной квалификационной группе относятся профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования.

4.1.Первая профессиональная квалификационная группа – базовый оклад составляет 3000 рублей.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни

Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням и повышающие коэффициенты
1 квалификационный уровень	- водитель автомобиля, дворник, уборщик служебных помещений.
	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее ЕТКС) по характеристике (примерам) работ 1 разряд ЕТКС – К = 0,0 2 разряд ЕТКС – К = 0,07 3 разряд ЕТКС – К = 0,14 4 разряд ЕТКС – К = 0,21 5 разряд ЕТКС – К = 0,3 6 разряд ЕТКС – К = 0,38 7 разряд ЕТКС – К = 0,45 8 разряд ЕТКС – К = 0,54

Увеличение должностных окладов работников по общепромышленным профессиям рабочих

1 квалификационный уровень

	Базовый оклад	Разряд ЕТКС	Коэф- фициент ЕТКС	Должностной оклад $ДО = БО_{пкт} + БО_{пкт} \times К$
Начальник	3000	4	0,25	$3000 + 750 = 3750$
Бухгалтер-кассир	3000	4	0,21	$3000 + 630 = 3630$
Секретарь- машинистка	3000	4	0,21	$3000 + 630 = 3630$
Водитель	3000	4	0,21	$3000 + 630 = 3630$
Сторож	3000	1	0,0	$3000 = 3000$
кочегар	3000	2	0,07	$3000 + 210 = 3210$
Дворник	3000	2	0,07	$3000 + 210 = 3210$
Уборщица	3000	1	0,0	$3000 = 3000$

5. Выплаты компенсационного характера.

5.1. 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, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда определяются локальными нормативными актами администрации, коллективными и трудовыми договорами.

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

5.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата (надбавка) за особые условия труда;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за ненормированный рабочий день – 50 % должностного оклада;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом; за поддержание автомобиля в исправном состоянии, мойку – 80 % должностного оклада;
- доплата в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

В целях социальной защищенности работников учреждения производить индексацию оплаты труда в связи с ростом цен.

Водительская категория	ежемесячная стимулирующая надбавка				
	за водительскую категорию	за ненормированный рабочий день	за напряжённость интенсивность труда	за проведение технического обслуживания, мойку автомобилей и другие несвойственные виды работ	за расширение зоны обслуживания
	%%	%%	%%	%%	%%
«В», «С»	20	до 50	до 80	до 80	до 50
«В», «С», «Д»	25	до 50	до 80	до 80	до 50
«В», «С», «Д», «Е»	-	до 50	до 80	до 80	до 50

5.3. Работникам учреждений за работу в ночное время с 22-00 до 06-00 производится доплата в размере 20 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

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

5.4. Работникам учреждений за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

- за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в полуторном размере;

- за последующие часы – в двойном размере.

5.5. Работникам учреждений, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной часовой ставки за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.6. Водителям автомобилей за особый режим работы, в соответствии с которым работники эпизодически привлекаются к работе за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени, производятся ежемесячные доплаты в размере до 80 процентов оклада (должностного оклада).

5.7. Водители автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ производится доплата в размере до 80 процентов оклада (должностного оклада).

5.8. Работникам учреждений 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.

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

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

6 Выплаты стимулирующего характера.

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений 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.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за напряжённость, интенсивность труда;
- надбавки за стаж работы (выслугу лет);
- премиальные выплаты;
- надбавки за качественные показатели.

6.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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 50-120 процентов от оклада (должностной оклад).

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу) выплачиваются пропорционально отработанному времени 50-120 процентов от оклада (должностной оклад). Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

6.4. Работникам учреждений, 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.

6.5. 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.

6.6. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании порядка, установленного локальным нормативным актом учреждения.

Наименование премий, порядок и условия их выплаты, перечень критериев и показателей премирования работников учреждения определяются локальным нормативным актом учреждения с учётом мнения представительного органа работников, согласованным с исполнительным органом, в ведомственном подчинении которого находится учреждение.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6.8. Работникам учреждений может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определённых коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, но не более одного оклада (должностного оклада) в связи с профессиональным праздником, юбилейной и праздничной датами, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию, по итогам выполненных работ.

7. Иные вопросы оплаты труда

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), выплачиваются пропорционально отработанному времени.

В случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в процентах к окладу (должностному окладу), абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада) без учёта других доплат и надбавок 50-120 процентов от оклада (должностной оклад).

7.2. При уходе в отпуск работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь на основании их письменного заявления в размере не более двух окладов (должностных окладов).

7.3. При отработке работниками учреждения установленной месячной нормы рабочего времени не полностью компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

8. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится дифференцированно, в зависимости от стажа работы, дающего право на данную выплату.

8.1. В стаж работы входит стаж (период) работы по специальности, а также могут входить периоды трудовой деятельности, в течение которых получены опыт

и знания, необходимые для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.

8.2.Периоды трудовой деятельности для определения стажа, дающего право на данную выплату, устанавливается локальным нормативным актом, утверждённым приказом руководителя учреждения.

8.3.Выплата устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

стаж работы	процентов
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25

9. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях:

1. вступления работника учреждения в брак;
2. рождения у работника учреждения ребёнка либо усыновления им ребёнка;
3. наличия у работника учреждения тяжёлого заболевания, требующего продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;
4. смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников работника учреждения.

9.2. Материальная помощь предоставляется работнику учреждения после наступления указанных в пункте 9. настоящего раздела обстоятельств на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление таких обстоятельств, в порядке, на условиях и в размерах, установленных коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом соответствующего учреждения, в пределах образовавшейся экономии средств фонда оплаты труда, работников.

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

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

11. Формирование и структура фонда оплаты труда, работников учреждения.

11.1. Объём средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёмов ассигнований бюджета Готовского поселения Инзенского района и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

11.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

За счёт средств базового фонда осуществляется выплата окладов (должностных окладов) работников учреждения, а также выплат компенсационного характера. За счёт средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

11.3. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения.

11.4. Объём средств на выплаты стимулирующего характера формируется за счёт средств местного бюджета Готовского поселения в пределах фонда оплаты труда, работников учреждения.