**АДМИНИСТРАЦИЯ ВОРОШНЕВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**КУРСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

 **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**от 13.01.2020г. № 4**

д.Ворошнево

Об оплате труда работников муниципального

 казенного учреждения «ОДА.МС» Ворошневского сельсовета

Курского района Курской области

 В соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом МО «Ворошневский сельсовет» Курского района Курской области, Администрация Ворошневского сельсовета Курского района Курской области

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «ОДА.МС» Ворошневского сельсовета Курского района Курской области в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу Постановление главы Ворошневского сельсовета Курского района Курской области №59 от 29.05.2014 года «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «ОДА.МС» Ворошневского сельсовета Курского района Курской области, по виду экономической деятельности 75.14 «Вспомогательная деятельность в области государственного управления» со всеми внесенными в него изменениями.

3. Разместить постановление в сети «Интернет» на официальном сайте Администрации Ворошневского сельсовета Курского района Курской области.

4. Контроль оставляю за собой.

5. Постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава Ворошневского сельсовета Н.С.Тарасов

Приложение

к Постановлению Администрации

 Ворошневского сельсовета

Курского района Курской области

 от 13.01.2019г. № 4

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ "ОДА.МС» ВОРОШНЕВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА КУРСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, по виду экономической деятельности "Вспомогательная деятельность в области государственного управления" (далее по тексту - Положение) разработано с целью установления оплаты труда, обеспечивающей заинтересованность работников в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждения на основе Постановления Администрации Ворошневского сельсовета Курского района Курской области от 25.06.2010 г. № 184-4-35 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Ворошневского сельсовета, оплата которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» а также нормативных правовых актов Российской Федерации, Курской области и Ворошневского сельсовета Курского района Курской области , принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Положение включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждения.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета МО «Ворошневский сельсовет» Курского района Курской области, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту - ПКГ) и квалификационным уровням, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.6. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.7. Система оплаты труда работников 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 Ворошневского сельсовета Курского района Курской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; настоящего Положения; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

2.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается руководителем учреждения по квалификационным уровням соответствующих ПКГ с учетом требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям и задачам учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.9. При установлении компенсационных выплат рекомендуется указывать в трудовых договорах работников, что они применяются для каждого конкретного рабочего места. При этом работодателю рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты стимулирующего характера рекомендуется увязывать с результатами работы.

**3. Порядок и условия оплаты труда работников**

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1квалификационный уровень | Должности, отнесенные к ПКГ«Общеотраслевые должности служащих второго уровня | Минимальный оклад(руб.) |
| Должности отнесенные к квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и Социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» | 7000 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к ПКГ«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | Минимальный оклад(руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Должности отнесенные к квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и Социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»  | 7775 |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к ПКГ«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | Минимальный оклад(руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Должности отнесенные к квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и Социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»  | 4400 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Должности отнесенные к квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и Социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» | 6665 |

3.2. К рекомендуемым минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ устанавливается повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

3.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) не образует новый должностной оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам учреждения. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу по учреждению составляют 0,5.

3.4. К рекомендуемым минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах выделенных финансовых средств может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

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

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, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

3.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

**4. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

4.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

В перечень должностей и профессий работников включаются все штатные должности и профессии.

4.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя утверждается согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

4.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.6. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера (в том числе премии) устанавливаются Администрацией Ворошневского сельсовета Курского района.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

4.7. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными Администрацией Ворошневского сельсовета Курского района Курской области.

4.8.Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда учреждения.

**5. Компенсационные выплаты**

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

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

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы;

доплата за обслуживание электронно-вычислительной техники при отсутствии в штате должности инженера.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Включение в этот перечень других видов компенсационных выплат не допускается.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, осуществляются в следующем виде:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты работникам с иными особыми условиями труда.

5.3. 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):

5.4. Работникам учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере не менее 50 процентов от часового должностного оклада за каждый час работы в ночное время; рабочим - из расчета часового оклада с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда; специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.5.Работникам учреждения, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты, и размеры доплат определяются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.6. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, может производиться доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в случае, если вышеперечисленные обязанности не входят в выполнение трудовой функции работника, определенной трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору на соответствующий календарный год.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в коллективном договоре и дополнительных соглашениях к трудовому договору.

5.7.Рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливаются доплаты в размере от 12 до 24 процентов оклада по результатам аттестации рабочего места. Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах. Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат утверждаются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

На момент введения оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению в установленном трудовым законодательством порядке аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.8. Доплата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в установленные им графиком выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплат за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной и (или) нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Доплата за обслуживание электронно-вычислительной техники при отсутствии в штате должности инженера осуществляется из расчета 5% за каждый компьютер.

Конкретные размеры оплаты за обслуживание электронно-вычислительной техники могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

5.10. Во всех случаях доплаты к должностным окладам (ставкам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада (ставки) с учетом повышения за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями.

5.11. Во всех случаях надбавки к должностным окладам (ставкам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из должностного оклада (ставки).

**6. Стимулирующие выплаты**

6.1. В целях стимулирования работников и руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрения работников и руководителя учреждения за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

премиальные выплаты по итогам работы.

Единовременные премии.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденных ассигнований.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику и руководителю учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются работникам и руководителям учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальном казенном учреждении или других муниципальных учреждениях.

Рекомендуемые размеры надбавки к должностному окладу (ставке) за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются в следующих размерах:

при стаже от 1 года до 5 лет - 10% к должностному окладу;

при стаже от 5 до 10 лет - 20% к должностному окладу;

при стаже от 10 до 15 лет - 25% к должностному окладу;

при стаже свыше 15 лет - до 30% к должностному окладу.

Надбавка за стаж работы (выслугу лет) работникам учреждения выплачивается по основной должности исходя из должностного оклада без учета повышений за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, других повышений, надбавок и доплат.

Изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие стаж (выслугу лет), находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж (выслугу лет).

6.3. За высокие результаты и качество работы, интенсивность труда руководителем в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера, размеры и условия которых определяются локальным нормативным актом учреждения.

При установлении надбавки учитываются:

рост профессионального мастерства;

обновление содержания, форм и методов работы;

активная работа по привлечению шефствующих предприятий, общественности, спонсоров к проблемам обеспечения более высокого уровня деятельности учреждения;

эффективная работа по укреплению материально-технической базы учреждения;

другие показатели (критерии) в работе, устанавливаемые локальными нормативными актами учреждения.

Размер надбавки конкретному работнику определяется руководителем учреждения.

Руководителю учреждения стимулирующие надбавки к должностному окладу устанавливаются соответствующими локальными нормативными актами Администрации Ворошневского сельсовета Курского района Курской области.

6.4. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

6.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении может производиться выплата премий по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год с учетом качества выполняемых работ, высокие результаты работы, важности и срочности выполняемых работ).

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

6.6. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании могут учитываться:

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;

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, с сохранностью имущества учреждения);

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

укрепление материально-технической базы учреждения;

участие в течение месяца (квартала), года в выполнении важных работ, мероприятий;

иные показатели (критерии) в работе, устанавливаемые локальными нормативными актами учреждения.

6.7. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

6.8. По решению руководителя учреждения работникам, грубо нарушившим трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшим порученные им задания, допустившим производственные упущения в работе, премия может не выплачиваться или может быть выплачена в меньшем размере.

Показатели и критерии оценки результатов и качества работы специалистов, рабочих и служащих учреждения утверждаются локальными актами учреждения.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения и ежегодно по состоянию на 1 января утверждается руководителем учреждения по согласованию с Администрацией Ворошневского сельсовета Курского района .

7.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя, но не более чем оклад руководителя учреждения.

8. Заключительные положения

8.1. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь к отпуску в размере до трех должностного оклада (ставки заработной платы), установленного на день ее выплаты по занимаемой должности.

Работнику, принятому на работу в течение календарного года, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время.

8.2. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться дополнительная материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с выходом на пенсию до 10 должностных окладов

в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей);

в связи с бракосочетанием до 3 должностных окладов;

в связи с рождением ребенка до 3 должностных окладов.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и финансовых возможностей учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Администрация Ворошневского сельсовета Курского района Курской области на основании письменного заявления руководителя и финансовых возможностей учреждения.

8.2.1. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться единовременная премия в следующих случаях:

- по итогам работы за год;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными и профессиональными юбилейными датами, а также к праздничным дням : –к новому году, 23 февраля, 8-е марта.

Решение о выплате единовременной премии и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом финансовых возможностей учреждения.

8.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета , могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

8.4. Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения

**ПОРЯДОК**

**ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ**

**ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**«ОДА.МС» ВОРОШНЕВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

 **КУРСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, подведомственного Администрации Ворошневского сельсовета Курского района Курской области (далее по тексту - Порядок), определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения по виду экономической деятельности "Регулирование и содействие эффективному ведению экономической деятельности, деятельность в области региональной, национальной и молодежной политики" (далее по тексту - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

3. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается пропорционально отработанному времени.