АДМИНИСТРАЦИЯ
ТРЯСИНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
СЕРАФИМОВИЧСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06 апреля 2021г. № 12

Об утверждении Положения об оплате труда работников
МКУ «Благоустройство и досуговое обслуживание»
Трясиновского сельского поселения
Серафимовичского муниципального
района Волгоградской области

На основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской федерации», Закона Волгоградской области от 06 марта 2009года №1862–ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Постановления Администрации Волгоградской области от 19 января 2016года № 4-п «Об общих требованиях к Положению об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Постановления администрации Трясиновского сельского поселения от 23.03.2021 года №9 «О переименовании муниципального казенного учреждения культуры Трясиновский Культурно-Досуговый центр Трясиновского сельского поселения Серафимовичского муниципального района Волгоградской области и утверждении Устава в новой редакции», администрация Трясиновского сельского поселения

постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МКУ «Благоустройство и досуговое обслуживание» Трясиновского сельского поселения Серафимовичского муниципального района Волгоградской области согласно приложению.
2. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания.

Глава Трясиновского
сельского поселения Н.И.Сидоров

Приложение
к Постановлению администрации
Трясиновского сельского поселения
№12 от «06» апреля 2021 г.

Положение об оплате труда работников МКУ «Благоустройство и досуговое обслуживание» Трясиновского сельского поселения Серафимовичского муниципального района Волгоградской области

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим вопросы оплаты труда, нормативными правовыми актами Волгоградской области.

1.2.Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МКУ «Благоустройство и досуговое обслуживание», подведомственных администрации Трясиновского сельского поселения, (далее именуется - Учреждение) и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения и бухгалтера;
- предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков.

1.3.Размер месячного фонда заработной платы работников Учреждения определяется исходя из должностных окладов по занимаемым должностям, выплат компенсационного и стимулирующего характера и других доплат и надбавок, предусмотренных законодательством Российской Федерации, законодательством Волгоградской области, нормативно-правовыми актами администрации Трясиновского сельского поселения и настоящим Положением.

1.4.Оплата труда работников Учреждения в текущем финансовом году осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

1.5.Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или на других условиях, определенных трудовым договором, в зависимости от выполненного ими объема работ.

1.6.Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7.По отдельным профессиям, должностям с учетом требований законодательства и настоящего Положения по согласованию с представительным органом работников учреждением могут устанавливаться часовые ставки заработной платы работников.

1.8.Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Трясиновского сельского поселения в пределах средств, утвержденных бюджетом Трясиновского сельского поселения.

1.9.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.10.Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.11.Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда Учреждения могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам

Учреждения, при этом общие размеры выплат не могут превышать предельные значения, установленные настоящим Положением.

1.12.Условия оплаты труда, в том числе размеры базовых (минимальных) окладов (ставок, должностных окладов), повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, заключенным в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.13.Учреждение в соответствии с установленной системой оплаты труда с учетом настоящего Положения, действующего, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет (устанавливает) размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.14.Руководителю и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается ежемесячный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 25 процентов. Применение указанного коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.15.Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

1.16.Срок данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1.Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2.Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения [далее именуется - оклад (должностной оклад), ставка] устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3.Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградскойобласти" (далее именуется - Закон N1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами администрации Трясиновского сельского поселения.

2.4.Индексация базовых (минимальных) окладов (ставок) работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством.При индексации базовых (минимальных) окладов (ставок) работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5.В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, ниже минимального размера оплаты труда, установленного

законодательством, работнику учреждения устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда

2.6.В целях мотивации качественного труда и поощрения работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера. С учетом условий труда работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1.Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в размере 10% от должностного оклада

(дезинфицирующих, хлорсодержащихсредств);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни), в размере 10% от должностного оклада;

3.2.Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и иными нормативными правовыми актами с учетом аттестации рабочих мест, в соответствии с действующим законодательством.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3.Выплаты за работу при совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и иными нормативными правовыми актами, в соответствии с действующим законодательством.

3.4.Работникам учреждения, выполняющим в учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в размере до 100 процентов должностного оклада по замещаемой должности.

3.5.Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется другой день отдыха, работа в этот день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами

Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области) или в абсолютных величинах, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.7.Перечень, размеры и сроки установления компенсационных выплат руководителю Учреждения разрабатываются и утверждаются нормативным актом Учредителя с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1.В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за стаж работы;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

доплата за классность водителю

Применение указанных выплат не образует новый оклад (ставку, должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (ставке, должностному окладу).

4.2.Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютной величине, так и в процентном отношении. Конкретный размер средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера устанавливается Учреждением самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4.3.Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах объема средств на оплату труда.

4.4.Выплата за непрерывный трудовой стаж устанавливается работникам Учреждения в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

при стаже работы от 10 до 15 лет - 30 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

при стаже работы от 15 до 20 лет - 40 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

при стаже работы свыше 20 лет - 50 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

Под стажем работы понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности, а также время нахождения на военной службе.

Основным документом для определения непрерывного стажа работы является трудовая книжка. В стаж непрерывной работы, дающий работникам Учреждения, финансируемых из местного бюджета, право на получение ежемесячной надбавки засчитывается:

А) время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству;

Б) следующие периоды при условии, если им непосредственно предшествовало, и за ними следовала работа, дающая право на надбавки:

-время учебы на курсах или повышения квалификации по специальности;

-время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы, и получал пособие по государственному социальному страхованию;

-время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, по уходу за ребенком

до достижения им возраста трех лет;

В) время нахождения на военной службе.

4.4.1.При временном заместительстве процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы по специальности начисляется на должностной оклад по основной работе.

4.4.2.Надбавка за стаж работы по специальности исчисляется со дня возникновения права на получение процентной надбавки к должностному окладу за стаж работы, по специальности. Выплата процентной надбавки за стаж работы по специальности осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения.

4.5.Работникам Учреждения за счет и в пределах выделенных ассигнований на оплату труда устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы. Данная выплата устанавливается работникам Учреждения в размере не более 250 процентов к должностному окладу;

4.5.1.Надбавка за интенсивность устанавливается работникам Учреждения за выполнение работ высокой сложности, напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания), за знание и применение техники, а также имеющим высокие или особые, по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей, показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде. Надбавка за интенсивность может быть установлена в процентном отношении к окладу (ставке, должностному окладу) по одному или нескольким основаниям.

4.5.2.Решение об установлении надбавки за интенсивность принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный период в течение календарного года.

4.5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.6.Работникам Учреждения могут выплачиваться премии в пределах установленных учреждениям фондов оплаты труда.

Премирование работников Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с положением, регламентирующим показатели и уровни выплаты поощрений, которое утверждается руководителем Учреждения с учетом коллективного договора (при его наличии).

4.7.Работникам Учреждения могут выплачиваться следующие виды премий:

а) премия по итогам работы (за квартал, год), размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год;

б) Премия за эффективность и результативность работы выплачивается работникам Учреждения по результатам работы за определённый период (за квартал, полугодие, год) на основании критериев оценки, позволяющих оценить результативность и качество деятельности работника, в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом Учреждения.

Критерии оценки эффективности и результативности работников устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с методическими рекомендациями и локальными актами учреждения.

Премия за эффективность и результативность работы производится только по основной должности и предельными размерами не ограничивается.

в) премия за выполнение особо важных и срочных работ, которая выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

г) единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 и далее каждые 5 лет); при увольнении в связи с уходом на пенсию; в связи с награждением) в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

4.8.Решение о назначении выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.9. Премиальные выплаты по итогам работы могут производиться за счет средств от сложившейся экономии фонда оплаты труда , в соответствии с положением, регламентирующим основания (показатели) и условия указанной выплаты, утвержденном руководителем учреждения, в размере не более двух окладов.

4.10.Водителю автомобиля устанавливается к должностному окладу надбавка за классность в следующих размерах:

Водителю 3-го класса -10%;

Водителю 2 -го класса-15%;

Водителю 1-го класса -25%.

Квалификация может быть присвоена водителям, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой , дающей право управления определенными категориями транспортных средств. Присвоение водителю классности производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок:

«В» или «С» или «Д» - для водителя 3-гокласса;

«В» , «С», «Е», или только «Д», или «Д», «Е»-для водителя 2-го класса;

«В», «С», «Д», «Е»-для водителя 1-го класса.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и бухгалтера

5.1.Заработная плата руководителя учреждения и бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2.Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3.Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается ежегодно учредителем в соответствии с приложением 1 к Положению.

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя учреждения являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения [штатная численность работников учреждения, показатели, учитывающие режим работы учреждения, наличие обособленных подразделений, наличие зданий, помещений, разъездной характер работы, масштаб и сложность руководства, (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое].

5.4.Размер должностного оклада бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5.С учетом условий труда руководителю учреждения, бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6.Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются по результатам деятельности учреждения на основании решения учредителя учреждения, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.7.Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за стаж работы по специальности, выслугу лет;

премиальные выплаты.

Применяемые выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.7.1.Руководителю учреждения надбавка за стаж работы по специальности, выслугу лет устанавливается в соответствии с п. 4.4 настоящего Положения.

5.7.3.Премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за квартал, год), размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год;

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю учреждения выплачивается по результатам деятельности учреждения.

а) премия за выполнение особо важных и срочных работ, которая выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

б) единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 и далее каждые 5 лет); при увольнении в связи с уходом на пенсию; в связи с награждением) в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада;

Решение о премировании руководителя учреждения принимается Учредителем.

5.7.4.Премирование за эффективность и результативность руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными Учредителем.

Решение об установлении премии за эффективность и результативность работы руководителю учреждения определяется Учредителем.

5.7.5.В случае прекращения трудового договора с руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителю Учреждения выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

5.7.6.При прекращении трудового договора с руководителем Учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых им выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8.Выплаты стимулирующего характера бухгалтеру устанавливаются локальными нормативными актами, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.1.Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения по согласованию с Учредителем.

6.2.В соответствии со ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации работникам Учреждения также предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный общий трудовой стаж:

Свыше 5 лет – три календарных дня;

Свыше 10 лет – пять календарных дней;

Свыше 15 лет – десять календарных дней;

Свыше 20 лет – четырнадцать календарных дней.

Глава Трясиновского
сельского поселения Н.И.Сидоров

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МКУ « Благоустройство и ДО»
Трясиновского сельского поселения
Серафимовичского муниципального района
Волгоградской области

РАЗМЕРЫ
Должностных окладов работников МКУ «Благоустройство и ДО»

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
1.	Директор	8850,00
2.	Бухгалтер	6200,00
3.	Специалист по организации досуга населения	6200,00
4.	Специалист по библиотечному обслуживанию населения	6200,00
5.	Культорганизатор	6200,00
6.	Слесарь	3800,00
7.	Водитель	6200,00
8.	Уборщик производственных и служебных помещений	3800,00