



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТИМАШЕВСКИЙ РАЙОН**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 29.04.2015

№ 446

город Тимашевск

**О внесении изменений в постановление администрации
муниципального образования Тимашевский район от 5 декабря 2014 года
№ 1816 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципальных бюджетных учреждений,
подведомственных отделу по делам молодежи администрации
муниципального образования Тимашевский район»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования Тимашевский район от 1 марта 2012 года № 503 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тимашевский район», в связи созданием муниципального бюджетного учреждения «Центр патриотического воспитания молодежи» имени Александра Михайловича Степанова муниципального образования Тимашевский район п о с т а н о в л я ю:

1. Внести изменения в постановление администрации муниципального образования Тимашевский район от 5 декабря 2014 года № 1816 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу по делам молодежи администрации муниципального образования Тимашевский район», изложив приложение в новой редакции (прилагается).

2. Отделу по делам молодежи администрации муниципального образования Тимашевский район (Попова) довести до сведения работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу по делам молодежи администрации муниципального образования Тимашевский район, условия оплаты труда, предусмотренные настоящим постановлением, в сроки, установленные трудовым законодательством.

3. Организационно-кадровому отделу администрации муниципального образования Тимашевский район (Косов) обнародовать настоящее постановление.

4. Отделу информационных технологий администрации муниципального образования Тимашевский район (Мирончук) разместить постановление на официальном сайте муниципального образования Тимашевский район.

5. Постановление вступает в силу со дня его обнародования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 5 марта 2015 года.

Глава муниципального образования
Тимашевский район

А.В.Житлов

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению администрации
муниципального образования
Тимашевский район
от 29.04.2015 № 476

«ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального образования
Тимашевский район
от 05.12.2014 №1816
(в редакции постановления
администрации муниципального
образования Тимашевский район
от 29.04.2015 № 476)

ПОЛОЖЕНИЕ

**об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу
по делам молодежи администрации муниципального образования
Тимашевский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу по делам молодежи администрации муниципального образования Тимашевский район (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу по делам молодежи администрации муниципального образования Тимашевский район.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждений.

1.3. Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера;
- условия выплаты материальной помощи;

- условия оплаты труда руководителей и его заместителя.

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работника, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.6. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Оплата труда координаторов работы с молодежью Учреждений производится в рамках государственной программы Краснодарского края «Молодежь Кубани», и средств, предусмотренных в районном бюджете (софинансирование) для реализации государственной молодежной политики в муниципальном образовании Тимашевский район «Молодежь Тимашевского района» и в пределах средств, предусмотренных на реализацию этой программы.

1.8. Оплата труда координаторов работы с молодежью формируется в соответствии с условиями софинансирования краевых и муниципальных средств.

1.9. Месячная заработная плата работников Учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников Учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по занимаемой должности работников Учреждений устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам Учреждений могут быть установлены стимулирующие надбавки к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителей Учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждений, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.2. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы специалистам Учреждений устанавливают:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм работы;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

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;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премирование осуществляется по решению руководителей Учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а

также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размер премии может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

При увольнении работника по собственному желанию, до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другое.

3.5 Выплаты стимулирующего характера должны производиться в пределах средств, предусмотренных на фонд оплаты труда учреждениях.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- за сверхурочную работу.

4.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер оплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. 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 в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы рабочим без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке.

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда Учреждений работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи

повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке.

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда Учреждений работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждений.

5.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимают руководители Учреждений на основании письменного заявления работника.

6. Оплата труда руководителей учреждений и заместителя руководителя.

6.1. Заработная плата директоров Учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается главным распорядителем бюджетных средств (отдел по делам молодежи администрации муниципального образования Тимашевский район) в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им Учреждения с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Кратность устанавливается главным распорядителем бюджетных средств (отдел по делам молодежи администрации муниципального образования Тимашевский район) и определяется с учетом:

- социальной значимости Учреждений или общественной значимости результатов их деятельности;
- объема и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ);
- масштабов управления муниципальным имуществом, финансами и кадровыми ресурсами Учреждений.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей Учреждений (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования и средней заработной платы работников Учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 8.

6.3. Отдел по делам молодежи администрации муниципального образования Тимашевский район – главный распорядитель средств бюджета муниципального образования Тимашевский район, в ведении которого находятся Учреждения, устанавливает руководителям Учреждений выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, с учетом показателей деятельности Учреждений, выполнения муниципальных заданий.

Размеры премирования руководителей, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются Отделом в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителей Учреждений.»

Заместитель главы
муниципального образования
Тимашевский район

Е.И.Мальченко

ПРИЛОЖЕНИЕ

к положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных
отделу по делам молодежи
администрации муниципального
образования
Тимашевский район

**РАЗМЕР
должностных окладов работников
муниципальных бюджетных учреждений
подведомственных отделу по делам молодежи администрации
муниципального образования Тимашевский район**

Наименование должности	Размер месячного должностного оклада (рублей)
Методист	5622,00
Координатор работы с молодежью	8650,00
Водитель	3699,00

»

Заместитель главы
муниципального образования
Тимашевский район

Е.И.Мальченко