**СОВЕТ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «БАТАКАНСКОЕ»**

**РЕШЕНИЕ**

**14 сессии 5 созыва**

от 26 марта 2021 года № 44

*с. Батакан*

**Об утверждении положения об оплате труда работников администрации сельского поселения «Батаканское» муниципального района «Газимуро-Заводский район»**

В соответствии с Законом Забайкальского края от 29мая 2009года №182-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края», методических рекомендаций по введению новой системы оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края, утвержденных распоряжением Министерства трудовых ресурсов и демографической политики Забайкальского края от 22.06.2009г.№05-р., Совет сельского поселения «Батаканское» решил:

1.Утвердить положение об оплате труда работников администрации сельского поселения «Батаканское»

2.Данное решение обнародовать на информационных стендах.

3.Настоящее решение вступает в силу после дня его официального обнародования.

Глава сельского поселения «Батаканское» П.П. Горбунов

Утверждено

Решением Совета сельского поселения «Батаканское»

от 26 марта 2021 года № 44

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников администрации сельского поселения «Батаканское»

муниципального района «Газимуро-Заводский район»

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников администрации сельского поселения «Батаканское» муниципального района «Газимуро-Заводский район» (далее – Положение) определяет условия оплаты труда работников администрации сельского поселения «Батаканское» муниципального района «Газимуро-Заводский район» (далее - работники учреждения) оплата которых осуществлялась на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального района «Газимуро-Заводский район».

1.2. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законодательством, законами и постановлениями Забайкальского края, нормативными актами муниципального района «Газимуро-Заводский район» в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, повышения их мотивации к качественным результатам труда, а также создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов, работников профессий рабочих.

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада) по профессионально-квалификационным группам, компенсационных и стимулирующих выплат и системы премирования и устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда работников;

г) примерного положения об оплате труда работников, финансируемых из бюджета сельского поселения «Батаканское» утвержденного исполнительным органом муниципальной власти;

д) рекомендаций Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) настоящего Положения.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. 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, установленного федеральным законодательством.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Фонд заработной платы учреждения формируется исходя из суммы средств, направляемых на выплату окладов (должностных окладов) установленных в соответствии с настоящим Положением, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах выделенных бюджетных ассигнований на выполнение основных функций учреждения.

1.10. Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств на оплату труда возлагается на Руководителя и главного бухгалтера учреждения.

1.11. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается руководителем, подлежит согласованию с представительным органом работников и Советом сельского поселения «Батаканское»

**2. Порядок и условия оплаты труда**

Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

2.1. Основные условия оплаты труда;

2.2 Компенсационные выплаты;

2.3. Стимулирующие выплаты.

**2.1. Основные условия оплаты труда**

Основные условия оплаты труда – включают в себя:

- размеры окладов (должностных окладов);

- повышающие коэффициенты к окладам.

* + 1. **Размеры окладов (должностных окладов):**

1) Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливается руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп – ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2) Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложение № 1).

3) Оклады (должностные оклады) специалистов учреждения, работающих в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

4) Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения индексируются в сроки и размерах, устанавливаемых решением Совета сельского поселения «Батаканское» или Постановлениями Главы Администрации сельского поселения «Батаканское»

**2.1.2. Размеры повышающих коэффициентам к окладам:**

1) Повышающие коэффициенты устанавливаются с целью стимулирования работников к повышению качества результатов труда с учетом повышения профессиональной квалификации и компетентности.

2) Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и его размерах принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, режима работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3) При установлении условий оплаты труда работникам применяются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

а) повышающий коэффициент за ученую степень или ученое звание (суммируется по каждому из оснований), почетные звания (по основной работе) (Приложение № 2);

б) повышающий коэффициент за классность водителям (Приложение № 3);

в) повышающий коэффициент молодым специалистам (приложение № 4);

г) персональный повышающий коэффициент к окладу (Приложение № 5);

д) прочие повышающие коэффициенты к окладу (Приложение № 6).

5) Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

6) Применение всех повышающих коэффициентов (персональных повышающих коэффициентов) к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

**2.2. Компенсационные выплаты**

2.2.1. Работникам учреждений устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

а) Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Выплата устанавливается к должностному окладу в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом аттестации рабочих мест.

При отсутствии аттестации рабочих мест по условиям труда выплата производится согласно Перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенных Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата к должностному окладу сохраняется всем работникам, получившим ее ранее.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

б) В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работникам учреждения выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате;

в) Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) оплата за сверхурочную работу;

д) оплата за работу в выходные дни и нерабочие дни и нерабочие праздничные дни;

е) оплата за работу в ночное время работникам учреждения производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

2.2.2 Компенсационные выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, или абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края (за исключением выплаты по районному коэффициенту и процентной надбавке).

2.2.3. Компенсационные выплаты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих выплат.

**2.3. Стимулирующие выплаты**

2.3.1. В целях поощрения за выполненную работу работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты стимулирующего характера:

а) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Работникам учреждения может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Выплата устанавливается распоряжением руководителя на месяц или иной срок, но не более чем до конца года, в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплаты осуществляется до 100 процентов и зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

б) Выплата за качество выполняемых работ:

Работникам учреждения может устанавливаться стимулирующая выплата за качество выполняемых работ. Данная выплата устанавливается на основе оценки результатов труда работников за отчетный период и направлена на улучшение качества работы персонала учреждения. Период для оценки результатов труда может устанавливаться как месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев или год. Выплата устанавливается сроком на месяц или иной срок, но не более чем на один календарный год распоряжением руководителя в пределах фонда оплаты труда.

Подходом к результатам оценки является – индивидуальная оценка результатов труда каждого работника за определенный период.

Для осуществления выплаты за качество выполняемых работ являются следующие критерии:

- выполнение заданий руководителя не входящих в круг должностных обязанностей, выполнение разовых поручений;

- отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, экономия электроэнергии;

- отсутствие жалоб со стороны других лиц на качество выполняемых работ;

- способность к творчеству, внесению предложений по улучшению и оптимизации работы;

- отсутствие жалоб со стороны других лиц на качество выполняемых работ;

- способность к творчеству, внесению предложений по улучшению и оптимизации работы;

- тщательность, точность в исполнении порученной работы;

- качество исполнения служебных материалов, писем, запросов;

- создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование;

- организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб, предложений;

- качественная (квалифицированная) работа с техническим оснащением процесса делопроизводства, регулярное повышение квалификации;

- качество ежедневной уборки помещений;

- участие в генеральных уборках;

- уход за деревьями, укос травы, уборка территории от снега, листьев.

в) Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

Работникам учреждения может устанавливаться стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

10 процентов к окладу (должностному окладу) за три года работы в данном учреждении и по 5 процентов за каждые последующие пять лет, но не свыше 30 процентов оклада (должностного оклада).

В стаж работы, дающий на право на установление данной выплаты включается стаж в данном учреждении.

Выплата устанавливается распоряжением руководителя в пределах фонда оплаты труда.

г) Выплата за специфику работы:

Работникам учреждения может устанавливаться выплата за специфику работы. Выплата устанавливается распоряжением руководителя сроком не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда. Выплата устанавливается работникам, учитывая характер работы, режим, напряженность в работе, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки.

Размер выплаты осуществляется до 50 процентов и зависит от специфики выполняемой работы, наличие профессиональных качеств, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

д) Премиальные выплаты по итогам работы**:**

Порядок и условия премиальных выплат (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании (Приложение № 7), исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников учреждения определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением, в пределах средств, направленных на стимулирование труда работников.

2.3.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат закрепляются в настоящем Положении и в трудовом договоре устанавливаются руководителем учреждения к окладу (ставке) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов, в процентном отношении.

2.3.3. При определении условий и размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

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

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1. **Другие вопросы оплаты труда**

3.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь оказывается работнику учреждения при уходе в очередной отпуск, один раз в календарном году в размере двух должностных окладов с учетом надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В случае неиспользованного очередного отпуска в текущем году, материальная помощь не выплачивается.

Материальная помощь не входит в систему оплаты труда, носит непроизводственный характер и не связана с результатами деятельности работника. Материальная помощь оказывается по распоряжению руководителя.

3.2. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения.

3.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения возложенных на них функций, установленных задач и объемов работ.

3.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и / или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, материальной помощи, уменьшить либо отменить их выплату.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников

Администрации сельского поселения «Батаканское»

1. **Профессиональные квалификационные группы**

**общеотраслевых профессий рабочих**

Минимальный оклад: 1601 руб.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Размер оклада  (рублей) |
| 2 квалификационный уровень | Водитель автомобиля | 2030 |
| 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений | 1601 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников

Администрации сельского поселения «Батаканское»

**Повышающий коэффициент**

**за ученую степень или ученое звание, почетные звания**

1. Установление повышающего коэффициента работникам, имеющим ученую степень и почетное звание производится по каждому из оснований.

2. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе.

3. Установление повышающего коэффициента работникам, имеющих почетное звание со слов «Народный», «Заслуженный», за почетное звание профессиональных работников Читинской области, Забайкальского края производится со дня присвоения почетного звания;

4. При наличии у работника двух и более почетных званий выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование повышающего коэффициента | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | За почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный» | 20% |
| 2. | За ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности | 20% |
| 3. | За почетные звания, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности, либо специализации | 10 % |
| 4. | За ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности | 10 % |
| 5. | За наличие почетного звания профессиональных работников Читинской области, Забайкальского края при условии соответствия почетного звания профилю либо деятельности, либо специализации | 5 % |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников

администрации сельского поселения «Батаканское»

муниципального района

«Газимуро-Заводский район»

**Размер повышающего коэффициента за классность**

1.Повышающий коэффициент за классность устанавливается для водителей 1-го и 2-го класса в размере:

2 класс – 0,10

1 класс – 0,25

2. Выплата повышающего коэффициента производится в пределах имеющихся средств.

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников

администрации сельского поселения «Батаканское»

муниципального района

«Газимуро-Заводский район»

**Размер и порядок установления повышающего коэффициента**

**молодым специалистам**

1. Повышающий коэффициент молодым специалистам может быть установлен в целях социальной защищенности, повышения социального статуса и закрепления молодых специалистов в учреждении.

2. Под молодыми специалистами понимаются выпускники высших и средних профессиональных учебных заведений, заключившие непосредственно по окончании учебных заведений трудовой договор с учреждением.

3. Повышающий коэффициент молодым специалистам устанавливается в размере 0,2 к окладу.

4. Повышающий коэффициент устанавливается молодым специалистам на срок до трех лиц.

5. При переводе (переходе) молодого специалиста в течение трех в другое учреждение ранее установленный повышающий коэффициент сохраняется.

6. Выплата повышающего коэффициента производится в пределах имеющихся средств.

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников

администрации сельского поселения «Батаканское»

муниципального района

«Газимуро-Заводский район»

*Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается****:***

1. навыравнивание уровня оплаты трудаработникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) до установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда с 01 января 2021 года в размере 12 792 рублей - рассматривается ежемесячно.

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников

администрации сельского поселения «Батаканское»

муниципального района

«Газимуро-Заводский район»

***Прочие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы***

1. Решение об установлении прочих повышающих коэффициентов и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника, устанавливаются сроком не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда.

2. Прочие повышающие коэффициенты устанавливаются:

а)по занимаемой должности:

Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в размерах – от 0,01 до 1,500.

1) в случае если при введении новой системы оплаты труда должностной оклад и (или) заработная плата работника оказалась ниже, чем при ранее действующей системе, то может быть применена корректировка повышающего коэффициента по занимаемой должности.

2) систематические выезды в командировки внутри и за пределы района:

- работа в условиях бездорожья и сложного рельефа местности;

- работа, связанная с длительными (частыми) командировками.

3) исполнение помимо основных должностных обязанностей иные функции, не предусмотренные должностной инструкцией для данной должности.

Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников

администрации сельского поселения «Батаканское»

муниципального района

«Газимуро-Заводский район»

**Положение**

**о премировании работников администрации**

**сельского поселения «Батаканское»**

**муниципального района «Газимуро-Заводский район»**

1. Настоящее Положение разработано в целях социальной защищенности работников учреждения (обслуживающего персонала), их заинтересованности в повышении ответственности за реализацию возложенных на них задач и функций, особые условия исполнения своих обязанностей, улучшение качества выполняемой работы.

2. Премирование работников учреждения производится в пределах средств, направленных на стимулирование труда работников.

3. Премирование производится по результатам работы за месяц, квартал по распоряжению руководителя, от должностного оклада с учетом надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере до 50 процентов.

4. Начисление премии осуществляется за фактически отработанное время.

5. В начисление премии не включается:

- период очередного отпуска;

- время учебы с отрывом от производства;

- отпуск без сохранения заработной платы;

- период временной нетрудоспособности;

- прочие отвлечения с разрешения законодательством, не подкрепленные оплатой труда за данный период.

6. Работникам учреждения, проработавшим неполный рабочий месяц, премия начисляется пропорционально отработанному времени.

7. Работникам, принятым на период замещения отсутствующих работников, премия начисляется на общих основаниях.

8. Работникам учреждения, проработавшим неполный месяц в связи с увольнением, в том числе по собственному желанию, премия не выплачивается.

9. Работники учреждения, допустившие нарушения при исполнении служебных обязанностей, могут быть лишены премии полностью или частично по решению руководителя учреждения.

10. Снижение премии в процентах производится за следующие нарушения:

- некачественное исполнение должностных обязанностей и поручений руководителя – 30 %;

- наличие серьезных замечаний по качеству выполнения работы – 50 %;

- использование в неслужебных целях средств материально-технического, финансового обеспечения – 50 %.

11. Снижение премии может производиться за упущения в работе, не указанные в настоящем Положении, с учетом специфики работы.

12. Нарушение правил внутреннего распорядка, по которым происходит полное лишение премии:

- нарушение правил и мер по охране труда;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- прогул;

- появление в нетрезвом виде;

- порча и утрата муниципальной собственности;

- иные виновные действия, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

13. Решение о снижении размера премии принимает руководитель учреждения самостоятельно с учетом всех обстоятельств по представлению непосредственного руководителя.