АДМИНИСТРАЦИЯ

КОПЕНКИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

РОССОШАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27.01.2017г. №14

п. Копенкина

О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, частью 1 статьи 10 Закона Воронежской области от 06.12.1999 N 123-II-ОЗ "О регулировании оплаты труда в Воронежской области", постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 N 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений Воронежской области», администрация Новопосояловского сельского поселения

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Ввести с 1 января 2017 года новые системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения (далее - муниципальные учреждения), оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения.

2. Установить, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения, при условии сохранения объема трудовых обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Специалистам муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения социально-культурной сферы работающим на селе, которым до 1 января 2005 года были установлены повышенные на 25 процентов оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по сравнению со ставками специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях, сохраняются повышенные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы после вступления в силу постановления Администрации Воронежской области от 01.12.2008 N 1044 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области".

3. Установить, что объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем (получателем) средств бюджета Копенкинского сельского поселения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальными казенными учреждениями Копенкинского сельского поселения муниципальных услуг.

4. Утвердить:

- положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения согласно приложению 1;

- рекомендации по разработке муниципальными казенными учреждениями Копенкинского сельского поселения примерных положений об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений согласно приложению 2;

- перечень видов и порядок установления выплат компенсационного характера согласно приложению 3;

- перечень видов и порядок установления выплат стимулирующего характера согласно приложению 4;

- порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет согласно приложению 5.

5. Финансовое обеспечение расходных обязательств Копенкинского сельского поселения, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения в части оплаты труда работников, а также на предоставление автономным и бюджетным учреждениям Копенкинского сельского поселения субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

6. Постановление администрации Копенкинского сельского поселения Россошанского муниципального района Воронежской области от 26.03.2012г. №11 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Копенкинского сельского поселения, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Копенкинского сельского поселения» признать утратившим силу.

7. Опубликовать настоящее постановление в «Вестнике муниципальных правовых актов Копенкинского сельского поселения Россошанского муниципального района Воронежской области».

8. Контроль за исполнением постановления возложить на главу Копенкинского сельского поселения.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Глава Копенкинского сельского поселения |  | Н.Н.Омельченко |

Приложение 1 к постановлению администрации Копенкинского сельского поселения Россошанского муниципального района Воронежской области

от 27.01.2017 г. № 14

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КОПЕНКИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

1. Системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения (далее - муниципальные казенные учреждения), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Воронежской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2. Системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях Копенкинского сельского поселения;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях Копенкинского сельского поселения;

д) мнения представительного органа работников муниципальных казенных учреждений;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Системы оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений Копенкинского сельского поселения устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных и (или) автономных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых по согласованию с администрацией Копенкинского сельского поселения, осуществляющей функции и полномочия учредителя этих учреждений, по согласованию с департаментом труда и занятости населения Воронежской области. Указанные примерные положения носят для бюджетных и автономных учреждений рекомендательный характер.

Системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения устанавливаются положениями об оплате труда работников подведомственных муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения по видам экономической деятельности, утверждаемыми по согласованию с администрацией Копенкинского сельского поселения, осуществляющими функции и полномочия учредителя, по согласованию с департаментом труда и занятости населения Воронежской области. Указанные положения носят для муниципальных казенных учреждений обязательный характер.

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

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Воронежской области.

5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальном казенном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальном казенном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

7. Заработная плата руководителей муниципальных казенных учреждений их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя муниципальных казенных учреждений определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального казенного учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих муниципальных казенных учреждений .

8. Основной персонал муниципального казенного учреждения - работники муниципального казенного учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального казенного учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального казенного учреждения - работники муниципального казенного учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального казенного учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального казенного учреждения - работники муниципального казенного учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального казенного учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального казенного учреждения.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей муниципальных казенных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Воронежской области.

10. Администрация Копенкинского сельского поселения - главный распорядитель средств бюджета Копенкинского сельского поселения, в ведении которых находятся муниципальные казенные учреждения, устанавливают руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального казенного учреждения по решению администрации Копенкинского сельского поселения - главного распорядителя средств местного бюджета, в ведении которого находится муниципальное казенное учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников муниципального казенного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации Копенкинского сельского поселения.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников бюджетных и казенных учреждений Копенкинского сельского поселения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных и муниципальных казенных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается органом местного самоуправления Копенкинского сельского поселения, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 5.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя бюджетного и муниципального казенного учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности от 1 до 5 может быть увеличен по решению органа местного самоуправления Копенкинского сельского поселения - главного распорядителя средств местного бюджета, в ведении которого находится бюджетное и (или) казенное учреждение.

Руководителю муниципального казенного учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению органа местного самоуправления Копенкинского сельского поселения - главного распорядителя средств местного бюджета, в ведении которого находится муниципальное казенное учреждение, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального казенного учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителей муниципальных казенных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

11. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных учреждений устанавливаются нормативным правовым актом администрации Копенкинского сельского поселения.

12. Штатное расписание муниципального казенного учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного муниципального учреждения.

13. Администрация Копенкинского сельского поселения - главный распорядитель средств местного бюджета, в ведении которых находятся муниципальные казенные учреждения, могут устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных муниципальных казенных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Приложение 2

постановлению администрации Копенкинского сельского поселения Россошанского муниципального района Воронежской области

от 27.01.2017 г. № 14

РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО РАЗРАБОТКЕ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ КАЗЕННЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ КОПЕНКИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ПРИМЕРНЫХ

ПОЛОЖЕНИЙ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Общие положения

1.1. Настоящие Рекомендации по разработке муниципальными казенными учреждениями Копенкинского сельского поселения примерных положений об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений (далее - Рекомендации) разработаны в целях оказания практической помощи муниципальным казенным учреждениям Копенкинского сельского поселения при разработке примерных положений об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений (далее - Примерные положения).

1.2. Системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения (далее - муниципальные казенные учреждения), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Воронежской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Копенкинского сельского поселения, настоящими Рекомендациями, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Примерные положения разрабатываются на основе действующего законодательства, а также нормативных правовых актов Воронежской области.

2. Структура и содержание Примерного положения об оплате

труда работников муниципальных казенных учреждений

2.1. В Примерные положения рекомендуется включать следующие главы:

а) общие положения;

б) порядок и условия оплаты труда;

в) условия оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

г) другие вопросы оплаты труда либо заключительные положения.

2.2. Глава «Общие положения» может содержать:

- преамбулу со ссылкой на основания издания Примерного положения;

- общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;

- краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников.

2.3. Глава «Порядок и условия оплаты труда» может содержать:

- «Основные условия оплаты труда»;

- «Компенсационные выплаты»;

- «Стимулирующие выплаты»;

- «Условия оплаты труда отдельных категорий работников».

2.3.1. «Основные условия оплаты труда» включают порядок применения и размеры минимальных окладов (ставок) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), повышающих коэффициентов к окладу по занимаемым должностям.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ рекомендуется устанавливать с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов), установленных на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения.

Затем на основе расчетов по объемам имеющегося бюджетного и внебюджетного финансирования может производиться корректировка указанных величин в сторону их повышения.

При этом необходимо учитывать требования ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 г. №82- ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». Подраздел «Основные условия оплаты труда» могут включать рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (повышающие коэффициенты к окладу по занимаемым должностям).

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (повышающие коэффициенты к окладу по занимаемым должностям) рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей и профессий, включаемых в штатное расписание муниципальных казенных учреждений, соответствующих уставным целям учреждений и содержащихся в соответствующих разделах Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов и Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

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

В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей муниципального казенного учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим ПКГ.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении постановленных задач, стажа работы в муниципальном казенном учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ и его размерах принимается руководителем муниципального казенного учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по повышающим коэффициентам к минимальному окладу (ставке) носят стимулирующий характер.

Применение соответствующих коэффициентов к окладу не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ по муниципальному казенному учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя муниципального казенного учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Рекомендуется также применять повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности, предусматривающие категории (например, медицинским работникам).

2.3.2. В «Компенсационных выплатах» виды компенсационных выплат указываются на основе перечня видов выплат компенсационного характера настоящего Постановления. Руководителям муниципальных казенных учреждений рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В «Компенсационных выплатах» указывается на порядок установления и размеры компенсационных выплат, а также виды выплат компенсационного характера, установленные законодательством.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

При разработке Примерных положений необходимо учитывать требование пункта 2 настоящего Постановления. В соответствии с данным пунктом заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения при условии сохранения объема трудовых обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

При введении новых систем оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3.3. «Стимулирующие выплаты» включают перечень (конкретные наименования) и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера.

Данный перечень формируется в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера настоящего Постановления.

В целях поощрения работников за выполненную работу в муниципальном казенном учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников муниципального казенного учреждения. В муниципальном казенном учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за месяц, квартал и премия по итогам работы за год);

- за образцовое качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- за интенсивность и высокие результаты работы.

При формировании перечня следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными законодательством. Кроме того, данный список должен отвечать уставным задачам муниципальных казенных учреждений, а также показателям оценки эффективности работы муниципальных казенных учреждений.

При формировании перечня стимулирующих выплат для работников муниципальных казенных учреждений следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся, позволяющих оценить результативность и качество работы работников.

Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к рекомендуемым минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального казенного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального казенного учреждения , а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных муниципальным казенным учреждением культуры на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений муниципального казенного учреждения , главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях муниципального казенного учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется 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 муниципального казенного учреждения ;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к минимальному окладу (минимальному должностному окладу), минимальной ставке заработной платы по соответствующим ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

При этом следует учитывать требование пункта 6 настоящего Постановления. В соответствии с данным пунктом финансовое обеспечение расходных обязательств Копенкинского сельского поселения, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений в части оплаты труда работников, предусмотренных распорядителем средств бюджета Копенкинского сельского поселения в бюджете Копенкинского сельского поселения.

При введении новых систем оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3.4. Глава «Условия оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера» Примерного положения может содержать условия оплаты труда руководителей муниципальных казенных учреждени, включая размеры должностных окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителя муниципального казенного учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров определяется в соответствии с пунктом 7 Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения настоящего Постановления.

Для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального казенного учреждения.

Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру производятся в соответствии с пунктом 2.3.2 Рекомендаций.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности муниципального казенного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы муниципального казенного учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя муниципального казенного учреждения по ходатайству куратора муниципального казенного учреждения.

3. Организация работы по формированию Примерного положения

об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений

3.1. При разработке Примерных положений рекомендуется сформировать рабочие группы из числа специалистов администрации Копенкинского сельского поселения, руководителей и специалистов муниципальных казенных учреждений соответствующего типа и представителей профессиональных союзов, других независимых экспертов.

3.2. Основной деятельностью рабочих групп является:

а) проведение анализа с учетом положений нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Воронежской области, органов местного самоуправления Копенкинского сельского поселения:

- подведомственной сети муниципальных казенных учреждений;

- соотношения должностей (профессий) работников, предусмотренных штатными расписаниями муниципальных казенных учреждений, с ПКГ и квалификационными уровнями;

- законодательных и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников, действующих до введения новых систем оплаты труда;

- штатной численности работников муниципальных казенных учреждений в разрезе ПКГ и квалификационных уровней;

- численности работников, которым в настоящее время установлены выплаты компенсационного характера, а также наименований, условий и размеров выплат компенсационного характера, применяемых в соответствии с законодательством в настоящее время;

- численности работников, которые в настоящее время получают выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, а также наименований, условий и размеров выплат стимулирующего характера и иных выплат, применяемых в соответствии с законодательством в настоящее время;

- штатной численности заместителей руководителей муниципальных казенных учреждений ;

б) разработка предложений по:

- формированию нового штатного расписания муниципального казенного учреждения ;

- определению окладов (ставок) по соответствующим ПКГ;

- рекомендуемым размерам и условиям осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

- рекомендуемым наименованиям, условиям и размерам выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера настоящего Постановления;

- перечню работников, с которыми могут быть заключены срочные трудовые договоры;

- перечню трудовых функций, исполнение которых не требует закрепления в штатном расписании соответствующей должности;

- перечню трудовых функций, которые могут быть переданы для исполнения сторонним организациям на условиях гражданско-правовых договоров;

в) разработка критериев оценки эффективности работы различных категорий работников, включающих:

- прямую зависимость результатов работы непосредственно от работника;

- определение целевых показателей работы, достижимых для большинства работников;

- возможность оценки работы по критериям эффективности методами, которые не должны вызывать двойственных толкований и быть понятными для работника;

г) подготовка предложений по условиям оплаты труда руководителей муниципальных казенных учреждений , условия премирования руководителей в зависимости от результатов работы муниципальных казенных учреждений и выполнения целевых показателей.

3.3. После проведения указанных в пункте 3.2 мероприятий рабочим группам рекомендуется приступить к формированию текста Примерного положения. При отработке текста Примерного положения следует иметь в виду, что заработная плата работников (персонала), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение 3

к постановлению администрации

Копенкинского сельского поселения

от 27.01.2017 г. № 14

ПЕРЕЧЕНЬ

ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

В МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ

КОПЕНКИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. 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).

3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Приложение 4

к постановлению администрации

Копенкинского сельского поселения

от 27.01.2017 г. № 14

ПЕРЕЧЕНЬ

ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

В МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ

КОПЕНКИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Приложение 5

постановлению администрации Копенкинского сельского поселения Россошанского муниципального района Воронежской области

от 27.01.2017г. № 14

Порядок

размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет

1. Настоящий Порядок устанавливает правила размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения (далее учреждения) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
2. Информация учреждений, размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте администрации Копенкинского сельского поселения, осуществляющих функции и полномочия учредителя (далее - учредитель) соответствующих учреждений.

По решению учредителя информация может размещаться на официальных сайтах учреждений в информационно­ телекоммуникационной сети Интернет.

1. Информация рассчитывается за календарный год и размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в доступном режиме для всех пользователей не позднее 31 марта года, следующего за отчетным, по форме согласно приложению к настоящему Порядку.
2. Руководители, заместители руководителей, главные бухгалтера ежегодно, не позднее 15 марта года, следующего за отчетным, предоставляют информацию в кадровую службу учредителя, учреждения (далее - кадровая служба).
3. Специалисты кадровой службы обеспечивают размещение информации на официальном сайте учредителя или на официальном сайте учреждения и несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение порядка сбора, хранения, использования или распространения персональных данных, а также за разглашение сведений, отнесенных к государственной тайне или являющихся конфиденциальными.
4. Информация находится на официальном сайте учредителя или на официальном сайте учреждения до момента прекращения с лицами, указанными в пункте 1 настоящего Порядка, трудового договора.

Приложение

к Порядку размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей

руководителей, главных бухгалтеров муниципальных казенных учреждений Копенкинского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет

Информация

о среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера

(наименование учреждения) за год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п.п. | Фамилия,  имя,  отчество | Наименование должности | Среднемесячная  заработная  плата<\*>,  рублей |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

<\*> Расчитывается за календарный год, предшествующий отчетному.