

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

ТАЙМЫРСКИЙ ДОЛГАНО-НЕНЕЦКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ХАТАНГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

(***в редакции Постановления администрации сельского поселения Хатанга***

***от 17.04.2012 г. № 062-П)***

23.05.2011 года № 078-П

**О порядке оплаты труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Хатанга**

В целях реализации Решения Хатангского сельского Совета депутатов от 19­­­­­­­.05.2011 N 172-РС "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Хатанга", а также для установления единых принципов оплаты труда данной категории работников сельского поселения Хатанга администрация сельского поселения Хатанга

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Хатанга согласно приложению.
2. Руководителям органов сельского поселения Хатанга разработать и утвердить локальные акты, регулирующие оплату труда работников подведомственных им муниципальных учреждений, с учетом Решения Хатангского сельского Совета депутатов от ­­­­­­­­­­­­­­19. 05. 2011 N 172-РС "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Хатанга" и настоящего постановления, предварительно согласовав их с финансовым отделом администрации сельского поселения Хатанга.
3. Признать утратившими силу Постановления администрации сельского поселения Хатанга:
   1. от 17.04.2006 № 058-П «О порядке оплаты труда работников муниципальных учреждений, работников рабочих профессий органов местного самоуправления и муниципальных органов сельского поселения Хатанга»;
   2. от 03.03.2008 № 016-П «О внесении изменений в порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений, работников рабочих профессий органов местного самоуправления и муниципальных органов сельского поселения Хатанга»;
   3. от 25.12.2008 № 130-П «О внесении изменений в порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений, работников рабочих профессий органов местного самоуправления и муниципальных органов сельского поселения Хатанга».
4. Установить, что настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и распространяет свое действие на отношения, возникшие с **01 апреля 2011 года**.

Руководитель администрации

сельского поселения Хатанга Н.А.Клыгина

Приложение

к Постановлению администрации

сельского поселения Хатанга

от­ 23.05.2011 г. N 078-П

ПОРЯДОК

ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ХАТАНГА

1. **Общие положения**
   1. Настоящий Порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений, (далее - Порядок) разработан на основании Решения Совета сельского поселения Хатанга от ­­­­­­­­­­­­­­19.05.2011 N 172-РС "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Хатанга", (далее – Решение­­­­­­­­­­­­­­ от ­­­­­­­­­­­­19.05.2011 N 172-РС), других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда. Порядок распространяется на работников муниципальных учреждений, работников рабочих профессий органов местного самоуправления и муниципальных органов сельского поселения Хатанга.
   2. Порядок предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, работников рабочих профессий органов местного самоуправления и муниципальных органов сельского поселения Хатанга (далее - работники), финансируемых за счет средств бюджета сельского поселения Хатанга, на основе Единой тарифной сетки сельского поселения по оплате труда работников муниципальных учреждений, работников рабочих профессий органов местного самоуправления, муниципальных органов сельского поселения Хатанга (далее - тарифная сетка поселения) и порядок формирования тарифных ставок (окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством.
   3. Органы местного самоуправления и муниципальные органы (далее - органы), муниципальные бюджетные и казенные учреждения, в пределах выделенных бюджетных ассигнований, самостоятельно определяют виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат для конкретных работников, имея в виду, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах ставок (окладов), определяемых на основе тарифной сетки поселения.
   4. Финансовое обеспечение расходов на оплату труда работников осуществляется за счет средств бюджета сельского поселения Хатанга (далее – сельское поселение)
2. **Порядок исчисления заработной платы работников учреждений**
   1. Тарифные ставки (оклады).
      1. Тарифные ставки (оклады) работников соответствующих отраслей устанавливаются по разрядам тарифной сетки поселения с учетом наличия квалификационной категории, ученой степени, почетного звания.
      2. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов осуществляется в соответствии с требованиями статьи 143 Трудового Кодекса Российской Федерации и проводится в соответствии с локальными актами по оплате труда.
      3. Размер заработной платы работника определяется исходя из тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности (профессии) и других условий оплаты труда, предусмотренных действующими нормативными актами.
      4. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).
   2. Повышение разрядов оплаты труда.

При присвоении работнику квалификационной категории, ученой степени и почетного звания тарифный разряд оплаты труда работника может повышаться в следующем порядке:

* + 1. **По учреждениям образования:**
       1. Оплата труда с применением разряда оплаты труда на один разряд выше осуществляется:
          1. работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
          2. руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;
          3. руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.
       2. Оплата труда с применением разряда оплаты труда на два разряда выше осуществляется:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

* + - 1. В исключительных случаях, решением аттестационной комиссии возможно присвоение разрядов педагогическим работникам, имеющим среднее профессиональное образование, по результатам аттестации:

II квалификационная категория - 12 разряд

I квалификационная категория - 13 разряд

высшая квалификационная категория - 14 разряд.

* + - 1. В исключительных случаях, решением аттестационной комиссии, учитывая качественные показатели в работе, наличие диплома об окончании учебного заведения "с отличием", возможно присвоение разрядов педагогическим работникам, независимо от стажа педагогической работы по результатам аттестации:

имеющим среднее профессиональное образование - до 10 разряда включительно

имеющим высшее профессиональное образование - до 11 разряда включительно.

* + 1. **По учреждениям культуры**:
       1. Оплата труда с применением разряда оплаты труда на один разряд выше осуществляется:
          1. руководителям и специалистам культурно-просветительных учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников);
          2. лицам, работающим в культурно-просветительных учреждениях и имеющим почетные звания "Заслуженный артист", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств".
       2. Оплата труда с применением разряда оплаты труда на два разряда выше осуществляется:
          1. руководителям и специалистам культурно-просветительных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников);
          2. лицам, работающим в культурно-просветительных учреждениях и имеющим почетное звание "Народный артист".
  1. **Повышение тарифных ставок (окладов).**
     1. Специалистам муниципальных учреждений образования и культуры, проживающим и работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов тарифные ставки (оклады) по сравнению с тарифными ставками (окладами) работников, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.
     2. Абсолютный размер повышения исчисляется от тарифной ставки (оклада) без учета других повышений, надбавок и доплат.
     3. Повышение тарифных ставок (окладов) также производится в соответствии с приложением N 5 к Решению от 19.05.2011 №.172-РС.
     4. Абсолютный размер каждого повышения исчисляется исходя из тарифной ставки (оклада), увеличенной с учетом повышения согласно п. 2.3.1. без учета надбавок и доплат.
     5. Конкретный порядок повышения тарифных ставок (окладов) разрабатывается с учетом требований п. 2.3.1. и п. 2.3.2. настоящего Порядка, самостоятельно соответствующим органом - для работников этого органа и работников подведомственных этому органу учреждений и утверждается в составе положения об оплате труда.
  2. **Компенсационные выплаты.**
     1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, а также разделом 4 Положенияоб оплате труда работников муниципальных учреждений, работников рабочих профессий органов местного самоуправления и муниципальных органов сельского поселения Хатанга, утвержденного Решением от 19.05.2011 № 172-РС и приложениями 3-5 к нему и включают: надбавки, доплаты и фиксированные компенсационные выплаты.
     2. **Надбавки.**
        1. Во всех случаях (за исключением п. 2.4.2.2.), когда надбавки предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется исходя из ставки (оклада), увеличенной в соответствии с п. 2.3.1 настоящего Порядка, но без учета других повышений, надбавок и доплат.
        2. Надбавки, установленные работникам согласно приложению 5 Решения от 19.05.2011 № 172-РС, исчисляются исходя из ставки (оклада) с учетом всех повышений, но без учета надбавок и доплат.
        3. При изменении характера работы ежемесячные надбавки к тарифной ставке (окладу) могут быть изменены.

Изменение размера надбавок производится в порядке, аналогичном их установлению.

* + - 1. Конкретный порядок установления надбавок разрабатывается с учетом требований подпунктов 2.4.1.1 и 2.4.1.2 настоящего Порядка, самостоятельно соответствующим органом - для работников этого органа и работников, подведомственных этому органу учреждений, и утверждается в составе положения об оплате труда.
    1. **Доплаты.**
       1. Во всех случаях (кроме случаев, указанных в п. 2.4.3.2.), когда доплаты предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из ставки (оклада), с учетом всех повышений, но без учета надбавок и доплат.
       2. Доплаты, установленные работникам согласно приложениям 3-5 Решения от 19.05.2011 № 172-РС, исчисляются исходя из ставки (оклада) с учетом всех повышений, но без учета надбавок и доплат.
       3. Конкретный порядок установления доплат разрабатывается с учетом требований п.2.4.3.1. настоящего Порядка, самостоятельно соответствующим органом - для работников этого органа и работников подведомственных этому органу учреждений и утверждается в составе положения об оплате труда.
    2. **Фиксированные компенсационные выплаты**.
       1. Фиксированные компенсационные выплаты, установлены в соответствии Решением от 19.05.2011 № 172-РС в размере **1994** рублей на одного работника в месяц.
       2. Фиксированные компенсационные выплаты производятся работникам только по основному месту работы. Фиксированные компенсационные выплаты не производятся гражданам, выполняющим работу по договорам гражданско-правового характера, а также внешним совместителям.
       3. Фиксированные компенсационные выплаты производятся за рабочие дни. Расчет производится пропорционально отработанному времени.
       4. Фиксированные компенсационные выплаты не производятся работникам, находившимся в оплачиваемом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, в командировке, отсутствующим в связи с временной нетрудоспособностью и в иных случаях, когда выплата производится исходя из средней заработной платы.
       5. Фиксированные компенсационные выплаты относятся на КОСГУ 211 "Заработная плата", включаются в фонд заработной платы и входят в расчет средней заработной платы.
       6. С фиксированных компенсационных выплат производится удержание алиментов.
       7. К фиксированным компенсационным выплатам не применяются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
  1. **Стимулирующие выплаты.**
     1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положенияоб оплате труда работников муниципальных учреждений, работников рабочих профессий органов местного самоуправления и муниципальных органов Сельского поселения Хатанга, утвержденного Решением от 19.05.2011 № 172-РС.
     2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от индивидуальных деловых качеств работника, уровня его профессионального мастерства, степени важности выполняемых им работ, отношения к труду и личного вклада в коллективные результаты работы и включают:

- персональные надбавки;

- премии;

- надбавки за высокую результативность работы;

- надбавки за высокое качество выполняемых работ;

- надбавки за интенсивность;

* + 1. К выплатам, на которые начисляются стимулирующие выплаты, относятся:

- тарифная ставка (оклад);

- повышения тарифных ставок (окладов), установленные в соответствии с приложениями 5 к Решению от 19.05.2011 № 172-РС;

- повышение тарифной ставки специалистам, работающим в сельской местности;

- доплаты, установленные в соответствии с приложениями 3-5 к Решению от 19.05.2011 № 172-РС;

- надбавки, установленные в соответствии с приложениями 4, 5 к Решению от 19.05.2011 № 172-РС;

- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплаты за совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (доплаты за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ);

- доплаты за совместительство.

* + 1. Конкретный порядок установления и расчета стимулирующих выплат определяется самостоятельно соответствующим органом - для работников этого органа и работников подведомственных этому органу учреждений и утверждается в составе положения об оплате труда.
    2. В целях стимулирования работников на качественное и результативное осуществление своих должностных (функциональных) обязанностей устанавливается ежемесячная персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работников.
       1. Персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работника, устанавливается всем категориям работников ежемесячно на основании приказа работодателя и выделяется отдельной строкой в расчетном листке работника.
       2. Персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работника, рассчитывается в процентах от установленных в расчетном месяце размеров тарифной ставки, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера без учета выплат, указанных в подпункте 2.5.5.3, и устанавливается в пределах утвержденных объемов бюджетных ассигнований в следующем размере:

-до момента утверждения положения о стимулировании работников учреждения с учетом показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда работников в размере не более 25,4%;

-после разработки и утверждения в конкретном учреждении положения о стимулировании работников учреждения с учетом отраслевых показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда работников, размер персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работника, устанавливается дифференцированно, при этом ее минимальный размер составляет 19,4%.

* + - 1. При расчете персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работника не учитываются следующие выплаты:

-фиксированные компенсационные выплаты в части, приходящейся на выплаты по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

-премии разового характера;

-выплаты, произведенные учреждениями, за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности, а также от иной приносящей доход деятельности;

-выплаты, обеспечивающие уровень заработной платы работников бюджетной сферы не ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района;

-начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

* + - 1. Выплата персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работника, осуществляется с учетом начислений по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
      2. Общие показатели (критерии) оценки качества, эффективности и результатов труда работников разрабатываются учреждениями с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии).
    1. В целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения эффективности и качества их работы, могут выплачиваться премии.
       1. Премирование может осуществляться по итогам работы за месяц в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
       2. Премирование за квартал и год может осуществляться только при наличии экономии фонда оплаты труда.
       3. Премирование производится в соответствии с положением о премировании, утверждаемым руководителем учреждения или органа по согласованию с профсоюзным органом (при его наличии) либо утверждается в составе положения об оплате труда.
  1. **Материальная помощь.**
     1. Материальная помощь оказывается работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации: при утрате имущества в результате пожара, кражи, стихийного бедствия; в случае смерти ближайших родственников, при заболевании и по другим уважительным причинам.
     2. Размер материальной помощи (за исключением выплат, предусмотренных п. 2.6.3) определяется в каждом отдельном случае индивидуально и не может превышать 10 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) в год.
     3. Размер материальной помощи на погребение в случае смерти ближайших родственников (супруг, супруга, родители, дети) составляет 10000 рублей.
     4. В случае смерти работника его семье выплачивается материальная помощь на погребение:

при погребении без вывоза тела - в размере 10000 рублей;

при необходимости вывоза тела - в размере 20000 рублей.

* + 1. Решение о выплате материальной помощи работнику, оказавшемуся в трудной жизненной ситуации, принимается руководителем учреждения или органа с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии), на основании заявления работника.
    2. Размеры материальной помощи, указанные в подпунктах 2.6.2 и 2.6.3, определены с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
    3. Материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год.
  1. **Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.**
     1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя тарифную ставку (оклад), компенсационные стимулирующие и иные виды выплат, определяемые в соответствии с Решением от 19.05.2011 №172-РС.
     2. Тарифная ставка (оклад) руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливается в соответствии с единой тарифной сеткой сельского поселения по оплате труда работников муниципальных учреждений органов местного самоуправления и муниципальных органов сельского поселения Хатанга (далее единая тарифная сетка сельского поселения) согласно разряду оплаты труда.
     3. Тарифные ставки (оклады) заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются на 1 - 2 разряда ниже разряда соответствующего руководителя, предусмотренного по единой тарифной сетке сельского поселения.
     4. Разряд оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливается в зависимости от масштаба и сложности руководства и определяется на основе их тарификации с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих отраслей бюджетной сферы, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.
     5. Руководителям учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным для работников данных учреждений, администрацией сельского поселения Хатанга (или главным распорядителем бюджетных средств).

Руководителям учреждений компенсационные и иные виды выплат устанавливаются администрацией сельского поселения Хатанга (или главным распорядителем бюджетных средств).

Заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам компенсационные, стимулирующие и иные виды выплат устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с администрацией сельского поселения Хатанга (или главным распорядителем бюджетных средств).

1. **Порядок и условия формирования фонда оплаты труда**
   1. При формировании годового фонда оплаты труда работников в пределах утвержденного лимита численности предусматриваются средства, обеспечивающие рост оплаты труда работников в размере, определяемом в бюджете поселения на очередной финансовый год
   2. Формирование годового фонда оплаты труда работников (кроме работников учреждений образования) производится исходя из:

- 12 тарифных ставок (окладов) в год по должностям (профессиям) работников, установленных на основе тарифной сетки поселения;

- расчетного количества тарифных ставок (окладов), необходимых для выплаты повышений тарифных ставок (окладов), надбавок и доплат компенсационного характера, стимулирующих выплат, предусмотренных Решением­­­­­­­­­­­­­­ от ­­­­­­­­­­­­19.05.2011 N 172-РС, которое определяется по каждому учреждению или органу исходя из фактически сложившегося уровня указанных выплат;

- 0,5 тарифной ставки (оклада) в год для выплаты материальной помощи.

* 1. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений образования формируется из тарифного фонда, надтарифного фонда и фонда прочих выплат.
     1. Тарифный фонд направляется на выплату:

- тарифных ставок (окладов);

- повышений, надбавок и доплат компенсационного характера (за исключением компенсационных выплат), иных видов доплат, установленных в соответствии с действующим законодательством;

* + 1. Надтарифный фонд формируется для установления доплат за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей и выплаты материальной помощи.
       1. Размер надтарифного фонда на каждый учебный год рассчитывается в процентах от тарифного фонда и устанавливается распоряжением администрации сельского поселения Хатанга.
       2. Максимальный размер надтарифного фонда определяется по следующей формуле:

тарифный фонд х 10%

90%

* + 1. Фонд прочих выплат направляется на выплату:

-фиксированных компенсационных выплат;

-стимулирующих выплат.

* + 1. Формирование годового фонда оплаты труда работников учреждений образования производится исходя из:

- 12 тарифных ставок (окладов) в год по должностям (профессиям) работников, установленных на основе тарифной сетки поселения;

- расчетного количества тарифных ставок (окладов), необходимых для выплаты повышений тарифных ставок (окладов), доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, стимулирующих выплат, предусмотренных Решение­­­­­­­­­­­­­­м от­­­­­­­­ 19.05.2011 N 172-РС, которое определяется по каждому учреждению, исходя из фактически сложившегося уровня указанных выплат;

- расчетного количества тарифных ставок (окладов), необходимых для формирования надтарифного фонда, которое определяется по каждому учреждению в процентах от тарифного фонда.

* 1. Фонд оплаты труда (за исключением фиксированных компенсационных выплат) формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.