



АДМИНИСТРАЦИЯ ТЕГУЛЬДЕТСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

09.10.2013

№ 462

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников,
не являющихся муниципальными служащими Администрации
Тегульдетского района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Тегульдетского района от 30.07.2013 № 325 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников, не являющихся муниципальными служащими Администрации Тегульдетского района и органов Администрации Тегульдетского района»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников, не являющихся муниципальными служащими Администрации Тегульдетского района, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление устанавливает системы оплаты труда работников, не являющихся муниципальными служащими Администрации Тегульдетского района.

3. Настоящее постановление опубликовать в газете Общества с ограниченной ответственностью «Таежный меридиан» и разместить в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Администрации Тегульдетского района <http://teguldet.tomsk.ru>.

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования в газете Общества с ограниченной ответственностью «Таежный меридиан» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2013 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника Финансового отдела Администрации Тегульдетского района Демина А.П.

Глава Тегульдетского района

В.А. Красов

Л.М. Каюмова
2-12-88

Положение о системе оплаты труда работников,
не являющихся муниципальными служащими
Администрации Тегульдетского района

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников, не являющихся муниципальными служащими Администрации Тегульдетского района, устанавливая им:

- размеры должностных окладов (окладов);
- наименования, условия осуществления и размеры компенсационных выплат;
- наименования, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат.

1.2. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели на соответствующий финансовый год.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Должностные оклады (оклады) работников, выполняющих трудовую функцию по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений".

2.2. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

№	Наименование должности	Размер должностного оклада (в рублях)
1	2	3
1)	Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» (дежурный оперативный)	3214
2)	Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (секретарь руководителя)	4222

2.3. Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах:

№	Наименование должности	Размер должностного оклада (в рублях)
1	2	3
1)	Профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» (уборщик служебных помещений)	3100
2)	Профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» (водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин)	4265 - 4363

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и условия повышения устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При установлении размеров выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда необходимо учитывать условия по соблюдению минимального (гарантированного) размера, который составляет не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада), установленного Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Конкретный размер повышения оплаты труда (компенсационной выплаты) устанавливается коллективным договором по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда в зависимости от класса условий труда.

3.3. Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну устанавливается на условиях, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» имеющим степень секретности «секретно» при оформлении допуска без проведением проверочных мероприятий в размере 5 - 10 процентов должностного оклада. Надбавка к должностному окладу, устанавливается распоряжением Администрации Тегульдетского района на весь период работы с указанными документами.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в размере до 50 процентов должностного оклада.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику, при расширении зон обслуживания в размере до 50 процентов должностного оклада. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере до 50 процентов должностного оклада. Устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работ, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается следующим образом:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее - двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада - если работа производилась сверх месячной нормы. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере на 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночными считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

3.9. Сверхурочная работа оплачивается в порядке определенном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника

сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

3.10. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере до 50 процентов за работу в районе, приравненном, к районам Крайнего Севера и в размере 30 процентов районный коэффициент.

3.11. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.12. Компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работникам, указанным в пунктах 2.2, 2.3 настоящего Положения, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений".

4.2. Работникам, указанным в пунктах 2.2, 2.3 настоящего постановления:

1) получавшим на день вступления в силу настоящего постановления надбавки стимулирующего характера за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ и не получавшим персональные надбавки стимулирующего характера, вместо надбавок стимулирующего характера за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на оставшийся срок выплаты указанных надбавок устанавливаются персональные надбавки стимулирующего характера в размере, равном сумме ранее установленных надбавок стимулирующего характера за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, но не свыше:

5000 рублей - если работник занимает общеотраслевую должность руководителя, специалиста или служащего;

3000 рублей - если работник выполняет трудовую функцию по общеотраслевой профессии рабочего

2) получавшим на день вступления в силу настоящего постановления наряду с надбавками стимулирующего характера за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ персональную надбавку стимулирующего характера, персональная надбавка стимулирующего характера увеличивается на оставшийся срок выплаты надбавок стимулирующего характера за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на сумму этих надбавок, но с тем, чтобы новый размер персональной надбавки стимулирующего характера не превышал:

5000 рублей - если работник занимает общеотраслевую должность руководителя, специалиста или служащего;

3000 рублей - если работник выполняет трудовую функцию по общеотраслевой профессии рабочего.

4.4 Оклад (должностной оклад) и персональная надбавка стимулирующего характера, установленная работнику в соответствии с пунктом 4.2 настоящего постановления, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Персональная надбавка стимулирующего характера, установленная работнику в соответствии с пунктом 4.2 настоящего постановления, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.5. Работникам, занимающим должность, указанную в пунктах 2.2 настоящего Положения, устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов, в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Коллективным договором, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 5000 рублей.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

Оклад и персональная надбавка стимулирующего характера не образуют новый оклад.

Персональная надбавка стимулирующего характера не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.6. Рабочим устанавливаются надбавки стимулирующего характера: надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ; персональная надбавка стимулирующего характера.

4.7. Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Коллективным договором, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 3000 рублей.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

Оклад и персональная надбавка стимулирующего характера не образуют новый оклад.

Персональная надбавка стимулирующего характера не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.8. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы в зависимости от занимаемой должности и общего количества лет, проработанных в

государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, в следующих размерах:

Должности	Размер надбавки в рублях
Должности ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
от 2 до 5 лет	100
от 5 до 10 лет	150
свыше 10 лет	300
Должности ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
от 2 до 5 лет	200
от 5 до 10 лет	300
свыше 10 лет	400
Должности ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
от 2 до 5 лет	400
от 5 до 10 лет	600
свыше 10 лет	800
Должности ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" начальник отдела, заместитель начальника отдела	
от 2 до 5 лет	600
от 5 до 10 лет	900
свыше 10 лет	1200

4.9. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются:

1) Время работы:

- в федеральных и областных органах государственной власти;
- в органах местного самоуправления;
- в органах народного контроля и государственного арбитража;
- в органах прокуратуры и судов всех уровней;
- в организациях, научных и учебных учреждениях по соответствующей должности.

2) Время работы на выборных должностях в органах государственной власти и местного самоуправления.

3) Время прохождения военной службы, в том числе военной службы по призыву.

4) Время работы в аппарате:

- профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;
- партийных органов всех уровней (до 14 марта 1990 года), а также на выборных должностях этих органов.

5) Время обучения в учебных заведениях (на курсах) по подготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от работы, если за работником сохранялось место (должность), заработная плата (частично или полностью) или ему производятся выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

6) Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.11. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет

При временном выполнении обязанностей отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях

исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на ее назначение. В случае, если у работника наступило право на назначение надбавки в период исполнения обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других случаях, когда за работником сохраняется средний заработок, указанная надбавка ему устанавливается с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании распоряжения Администрации Тегульдетского района.

При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

4.12. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по регулированию условий оплаты труда работников Администрации Тегульдетского района.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.13. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за наличие:

2-го класса квалификации - в размере 885 рублей;

1-го класса квалификации - в размере 998 рублей.

Условия и порядок присвоения водителям автомобилей класса квалификации определяются нормативным правовым актом Администрации Тегульдетского района.

4.14. Работникам устанавливаются премии:

- за выполненную работу по итогам работы за месяц в размере до 50 процентов должностного оклада;

- за качество выполняемых работ;

- за выполнение особо важных и срочных работ.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются работодателем самостоятельно и устанавливаются в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

высокие результаты и качество выполняемых работ;

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

4.15. Служащим устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за сложность, напряженность и высокие показатели в работе в размере

до 50 процентов должностного оклада;

4.16. Рабочим ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивный и напряженный характер труда.

4.17. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь служащим в размере двух должностных окладов, рабочим в размере одного должностного оклада, водителям два должностных оклада. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в коллективном договоре.

5.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника. На материальную помощь не начисления районный коэффициент заработной платы и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Установить, что в плановый годовой фонд оплаты труда специалистов и служащих включаются:

фонд по окладам работников в соответствии с утвержденной штатной численностью;

-расходы на выплату ежемесячной процентной надбавки к должностным окладам работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе по фактически сложившемуся среднему проценту от должностного оклада;

-на выплату ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие показатели в работе – два должностных оклада;

-на выплату премии по результатам работы – четыре должностных оклада;

-на выплату ежемесячной надбавки за выслугу лет – три должностных оклада;

-на оказание материальной помощи – два должностных оклада.

6.2. Установить, что в плановый годовой фонд оплаты труда рабочих включаются:

фонд по окладам работников в соответствии с утвержденной штатной численностью:

- на выплату ежемесячной надбавки за интенсивный и напряженный характер труда – два должностных оклада, водителям автомобиля десять с половиной окладов;

-на выплату премии по результатам работы – два должностных оклада, водителям автомобиля - 6 должностных окладов;

- на выплату ежемесячной надбавки за классность – два должностных оклада;

-на оказание материальной помощи – один должностной оклад, водителям автомобиля - два оклада.

6.3. Плановые годовые фонды оплаты труда работников формируются с учетом районного коэффициента, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.