



АДМИНИСТРАЦИЯ ТЕГУЛЬДЕТСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.12.2011

№ 356

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников
муниципального учреждения «Районный отдел образования
Администрации Тегульдетского района»

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», Постановлением Администрации Томской области от 28.01.2010 № 34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных учреждений»

ПО С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального учреждения «Районный отдел образования Администрации Тегульдетского района», согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Начальнику муниципального учреждения «Районный отдел образования Администрации Тегульдетского района» (Квашнева) привести оплату труда работников учреждения в соответствии с действующим Положением.
3. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Таежный меридиан».
4. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования в районной газете «Таежный меридиан» и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 ноября 2011 г.
5. Считать утратившим силу с 1 ноября 2011 года Постановление Главы Администрации Тегульдетского района от 26.06.2008 № 204 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения «Районный отдел образования Администрации Тегульдетского района».

6. 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

П О Л О Ж Е Н И Е

о системе оплаты труда работников муниципального учреждения
«Районный отдел образования Администрации Тегульдетского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников МУ «Районный отдел образования Администрации Тегульдетского района» (далее по тексту МУ РОО), устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевым профессиям рабочих в МУ РОО, осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", Постановления Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80 а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», Постановлением Администрации Томской области от 28.01.2010 № 34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных учреждений». Работникам, выполняющим трудовую функцию по указанным должностям и профессиям, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренных главой 3 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

1.3. Оплата труда начальника МУ РОО осуществляется в соответствии с Порядком оплаты труда, об установлении перечня должностей и размеров должностных окладов муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности в органах местного самоуправления муниципального образования «Тегульдетский район», утвержденным Решением Думы Тегульдетского района от 20.10.2011 № 42 .

1.4. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

1.5. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетных сметах МУ РОО, на соответствующий финансовый год.

2. Должностные оклады

2.1. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников образования, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников	
3 квалификационный уровень: методист	4367

2.2 Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанных 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:

NN пп	Должности	Размер должностного оклада (в рублях)
1	2	3
1)	Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" 1 квалификационный уровень: секретарь, кассир	2769
2)	Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" 3 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	3994
3)	Должности профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" 1 квалификационный уровень: техник-программист специалист по кадрам экономист, бухгалтер ведущий бухгалтер, ведущий экономист	3637 3834 4367 4580

2.3. . Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении персональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливается в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС):

NN пп	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер оклада (в рублях)
1)	2 разряд: уборщик служебных помещений	2641
2)	4 разряд: водитель автомобиля	3759

2.4. Должностные оклады устанавливаются ниже должностного оклада руководителя на 13 процентов заместителю руководителя, на 10 процентов главному бухгалтеру:

Должности	Размер должностного оклада (рублей)
Заместитель руководителя	9636
Главный бухгалтер	9422

3. Компенсационные выплаты

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

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 3) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 4) доплата за расширение зон обслуживания;
- 5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) надбавка за работу в сельской местности;
- 8) 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.

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

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты устанавливается в размере до 50% оклада (должностного оклада).

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

3.4. Доплата за расширение зон обслуживания в размере до 50% от оклада (должностного оклада) устанавливается работнику, при расширении зон обслуживания. 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 увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере до 100% от оклада (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.

3.6. 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.

3.7. Процентная надбавка к 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».

3.8. Выплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности. Перечень должностей работников МУ РОО, которым устанавливается компенсационная выплата: бухгалтер, экономист, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, методист, специалист по кадрам, техник-программист.

а) Компенсационную выплату, указанную в пункте 3.8. настоящего Положения, установить в размере 29,6 рублей за один час работы по установленной норме часов в неделю.

б) Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 3.8. настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

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

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

3.13. Компенсационные выплаты, указанные в пунктах 3.3, 3.4, 3.5 настоящего Положения не применяются к оплате труда заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Работникам МУ РОО, занимающим должности, указанные в пунктах 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 настоящего Положения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, год;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Премии по результатам работы за месяц выплачиваются работникам за своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей с учетом личного вклада работника в общие результаты работы в размере до 50% должностного оклада.

4.2.1. Премия выплачивается из фонда оплаты труда в пределах средств, направляемых на премирование.

4.2.2. Размер премии конкретного работника исчисляется от должностного оклада пропорционально отработанному времени.

4.2.3. На премии начисляются районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.2.4. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- 1) высокие результаты и качество выполняемых работ;
- 2) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 5) участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.2.5. Условием премирования является качественное выполнение конкретных заданий в установленные сроки. Порядок установления конкретных заданий, а также контроль, за их исполнением определяет начальник учреждения и руководитель структурного подразделения.

4.2.6. Порядок распределения и размер стимулирующих выплат устанавливается на основании решения комиссии по подведению итогов работы и премированию работников и утверждается приказом начальника учреждения.

4.2.7. Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа начальника учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по подведению итогов работы, в случаях:

- некачественного выполнения работы, определенной при установлении стимулирующей выплаты на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);
- несвоевременного выполнения заданий;
- нарушения дисциплины труда;
- в связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания.

Приказы об уменьшении или снятии стимулирующей надбавки в виде премии доводятся до сведения работников под роспись.

4.3. Выплата ежемесячных надбавок стимулирующего характера осуществляется в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.4. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных 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.

4.5. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.6. Премирование за отчетный период производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.7. Премирование по результатам работы за год.

4.7.1. Источником средств на выплату премии является экономия по фонду оплаты труда, направляемая на оплату труда работников.

4.7.2. Основанием для премирования является отсутствие фактов снижения (лишения) премий в течение года по результатам работы за месяц за ненадлежащее исполнение своих обязанностей).

4.7.3. За нарушение трудовой дисциплины и производственные упущения в работе, работники лишаются премий полностью или частично.

4.8. Премии выплачиваются отдельным работникам единовременно за выполнение особо важных (срочных) работ, заданий и поручений на основании приказа начальника МУ РОО.

4.8.1. При определении размера премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

4.8.2. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ определяется локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

5. Материальная помощь

5.1. Из Фонда оплаты труда работникам МУ РОО оказывается материальная помощь:

- для организации отдыха;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

5.2. Материальная помощь для организации отдыха оплачивается в размере в размере двух должностных окладов в течение года.

5.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

5.4. На материальную помощь не начисляется районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районе, приравненному к районам Крайнего Севера.

5.5. Размер материальной помощи при возникновении чрезвычайных обстоятельств определяется индивидуально в каждом случае, с учетом наличия средств в учреждении. К чрезвычайным ситуациям, при которых может быть оказана материальная помощь, относятся обстоятельства и причины, перечень которых устанавливается в коллективном договоре учреждения.

5.6. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника и оформляется приказом начальника МУ РОО.