**Совет муниципального района «Шилкинский район»**

**РЕШЕНИЕ**

18 апреля2017 года № \_\_\_\_

г. Шилка

**Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений муниципального района «Шилкинский район»**

Рассмотрев проект Положения о размерах и условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений муниципального района «Шилкинский район», представленный администрацией муниципального района «Шилкинский район», в целях определения единого подхода к организации оплаты труда, соотношения в уровне заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников учреждений в зависимости от сложности труда и квалификации, порядок и условия доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждений, в соответствии со статьей 25 Устава муниципального района «Шилкинский район», Совет муниципального района решил:

1. Утвердить Положение о размерах и условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений муниципального района «Шилкинский район», прилагается.

2. Настоящее решение опубликовать (обнародовать) на официальном портале муниципального района «Шилкинский район» «www.Шилкинский.рф.» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

Глава муниципального района Д.А.Пляскин

УТВЕРЖДЕНО

Решением Совета муниципального района «Шилкинский район»

от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20\_\_года №\_\_\_

**Положение**

**о размерах и условиях оплаты труда руководителей**

**и работников муниципальных учреждений**

**муниципального района «Шилкинский район»**

**1. Общие положения**

1.1.  Настоящее Положение определяет единый подход к организации оплаты труда, соотношения в уровне заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников учреждений в зависимости от сложности труда и квалификации, порядок и условия доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждений.

1.2. Нормативный фонд оплаты труда – затраты учреждений, предусмотренные на заработную плату работникам, рассчитанные в соответствии с отраслевыми нормативами численности работающих и нормативами по оплате труда работников учреждений. Нормативный фонд оплаты труда определяет предельный размер фонда оплаты труда учреждений.

**2. Формирование нормативного фонда оплаты труда**

**руководителей и работников учреждений**

2.1. Нормативный фонд оплаты труда определяется исходя из утвержденной нормативной численности учреждений, норматива оплаты труда, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2. При формировании нормативного фонда оплаты труда учреждений используются отраслевые нормативы численности работающих исходя из планируемого объема работ (муниципальный заказ) на календарный год.

В течение года среднесписочная численность работников не должна превышать нормативную численность, рассчитанную по фактически выполненным работам и услугам за календарный год.

2.3. При формировании нормативного фонда оплаты труда учреждений применяются:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 1,4;

процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливаемая в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

2.4. В расчете нормативного фонда оплаты труда руководителям и работникам учреждений предусматривается премия по результатам финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

**3. Система оплаты труда и отпуск руководителей учреждений**

3.1. Оплата труда руководителя учреждения производится в соответствии с трудовым договором, заключаемым с администрацией муниципального района «Шилкинский район».

3.2. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

3.3. Должностной оклад руководителей муниципальных учреждений устанавливается в зависимости от величины базового оклада (5455 рублей) и кратности к величине базового оклада в зависимости от численности работников, занятых в основной деятельности учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| Списочная численность предприятия  (человек) | Кратность к величине  норматива |
| до 10 | до 2,0 |
| от 10 до 20 | до 2,2 |
| свыше 20 | до 3 |

3.4. Должностной оклад устанавливается в фиксированной сумме.

3.5. Основанием для установления должностного оклада руководителю учреждения при заключении с ним трудового договора является представление в администрацию муниципального района «Шилкинский район» следующих документов, действующих на момент расчета величины должностного оклада руководителя предприятия:

а) штатное расписание учреждения;

б) списочная численность работников учреждения;

в) величина норматива, утвержденного для оплаты труда руководителя учреждения.

Указанные в пунктах а) и б) документы должны быть подписаны руководителем.

3.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя к средней заработной плате работников учреждений устанавливается в размере до 5.

3.7. Базовый оклад руководителей учреждений индексируется одновременно с индексацией должностных окладов муниципальных служащих муниципального района «Шилкинский район» в том же размере в соответствии с решением Совета муниципального района «Шилкинский район».

При пересмотре величины должностного оклада, указанного в трудовом договоре, оформляется дополнительное соглашение к договору.

3.8. Размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере на 10 – 30 % ниже размера должностного оклада руководителя.

3.9. *Компенсационные выплаты* устанавливаются в трудовом договоре.

К компенсационным выплатам относятся:

3.9.1. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаемые с указанием источника оплаты;

3.9.2. районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.9.3. процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

3.9.4. иные выплаты и надбавки компенсационного характера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаемые с указанием источника оплаты.

3.10. *Стимулирующие выплаты*

3.10.1. Стимулирующие выплаты с целью мотивации к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу устанавливаются в трудовом договоре с указанием источника оплаты.

3.10.2. К стимулирующим выплатам относятся:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за сложность, напряженность работы;

премии и вознаграждения;

другие надбавки.

3.10.3. Надбавка за выслугу лет устанавливается при достижении определенного стажа работы в учреждении или в отрасли, соответствующей профилю уреждения, в следующих размерах:

от 3 до 8 лет – в размере 10% должностного оклада,

от 8 до 13 лет – в размере 15% должностного оклада,

от 13 до 18 лет – в размере 20% должностного оклада,

от 18 до 23 лет – в размере 25% должностного оклада,

свыше 23 лет – в размере 30% от должностного оклада.

3.10.4. Надбавка за сложность и напряженность работы может быть установлена в размере не более 100 % должностного оклада.

3.10.5. Руководителю учреждения при надлежащем исполнении должностных обязанностей выплачивается ежемесячная премия в размере до 50% к должностному окладу.

3.10.6.Руководителю учреждения может устанавливатся премия за выполнение особо важных и сложных заданий. Размер премии устанавливается в процентном отношении к его должностному окладу, но не более 100%. Решение о выплате премии оформляется правовым актом, в котором указывается основание для выплаты премии (описание дополнительных работ) и конкретные размеры премии.

3.10.7. На стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент и надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

3.10.8. Неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем учреждения своих обязанностей может служить основанием для снижения премии до 100% от установленного размера по решению Главы муниципального района «Шилкинский район».

3.11. Руководителю учреждения устанавливаются основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера продолжительностью 8 календарных дней.

3.12. Руководителю предприятия за работу с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за первый год работы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях - продолжительностью 3 календарных дня. За каждый последующий год работы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 1 календарный день за полный год работы, но не более 12 календарных дней.

3.13. Руководителю учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада, с учетом районного коэффициента к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

3.14. Руководителю учреждения к юбилейной дате выплачивается материальная помощь в размере заработной платы. Юбилейными датами считать 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет.

3.14. На основании распоряжения Главы муниципального района «Шилкинский район» руководителю учреждения оказывается дополнительная материальная помощь, в пределах экономии фонда оплаты труда, в случаях:

смерти близких родственников руководителя (родителей, родителей супруга(-и), супруга(-и), родных братьев и сестер, детей) - в размере 10 000 рублей;

тяжелого, длительного заболевания – в размере 15 000 рублей.

В случае смерти самого руководителя учреждения членам его семьи на основании распоряжения Главы муниципального района «Шилкинский район» оказывается материальная помощь в размере 10 000 рублей.

В заявлении на имя Главы муниципального района «Шилкинский район» о выплате дополнительной материальной помощи указывается источник оплаты.

**4. Система оплаты труда работников учреждений**

4.1. Система оплаты труда работников учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах нормативного фонда оплаты труда по согласованию с учредителем.

4.2. Работникам учреждений по результатам работы за год может выплачиваться вознаграждение. Вознаграждение по итогам работы за год производится при наличии прибыли в учреждении.

4.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам в процентах или в абсолютных размерах в пределах средств нормативного фонда оплаты труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, положениями об оплате труда работников учреждения.

4.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за сложность и напряженность работы;

- премии и вознаграждения;

- другие надбавки и доплаты.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах нормативного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.6. Системы, размеры и критерии премирования, доплат и надбавок стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте этого предприятия, согласованном с учредителем.

4.7. Локальные акты о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера должны содержать четкое отражение конкретного назначения выплат и круг премируемых работников, лиц, получающих доплаты и надбавки стимулирующего характера.

**5. Заключительные положения**

5.1. Прочие вопросы, не урегулированные данным Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

5.2. Иные положения и нормы, касающиеся оплаты труда работников учреждений, не указанные в настоящем Положении, применяются на основании нормативных правовых актов об оплате труда работников учреждений, утвержденных в установленном порядке.