**КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ БАЛАХТИНСКИЙ РАЙОН**

**КРАСНЕНСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**Решение**

от 28.09.2012 г. д. Красная № 29-80 р

**О внесении изменений в решение Красненского**

**сельского Совета депутатов от 28.12.2006г. № 11**

**«Об утверждении Положения об оплате**

**труда работников бюджетной сферы»**

В соответствии со статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, ст.53 Федерального Закона от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 24.12.2004 года № 13-2823 «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», со ст.ст.23,27 Устава Красненского сельсовета, Красненский сельский Совет депутатов

**РЕШИЛ:**

**1.** Внести в решение Красненского сельского Совета депутатов от 28.12.2006 года № 11 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетной сферы» следующие изменения:

в пункте 8 раздела 3 в абзаце втором цифры «5426» заменить цифрами «5752».

**2.** Контроль за выполнением настоящего Решения возложить на главного бухгалтера Чиркову Н.С.

**3.** Настоящее Решение вступает в силу с момента его официального опубликования в газете «Сельская новь» и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 октября 2012 года.

Глава Красненского сельсовета О.А. Юшков

Приложение к решению

Красненского сельского

Совета депутатов

от 28.09.2012г № 29-80 р

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**КРАСНЕНСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ**

Настоящее Положение регулирует оплату труда работников бюджетных

Учреждений, финансируемых из бюджета сельсовета и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям муниципальной службы (далее- учреждения), финансируемых за счет средств бюджета сельсовета.

**Раздел 1. Оплата труда работников учреждений**

1. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе тарифной системы. Тарифная система оплаты труда работников учреждений устанавливается на основе тарифной сетки по оплате труда работников учреждений (далее - тарифная сетка).

2. Оплата труда работников учреждений производится в виде заработной платы и включает в себя:

1. тарифную ставку (оклад);
2. компенсационные выплаты;
3. стимулирующие выплаты;
4. материальную помощь.

3. По отдельным должностям работников учреждений могут устанавливаться особые условия оплаты труда. Особые условия и перечень должностей устанавливаются администрацией сельсовета.

4. Порядок применения надбавок и исчисления заработной платы работников учреждений устанавливаются администрацией сельсовета.

5. Заработная плата работников учреждений бюджетной сферы увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги путем внесения изменений в нормативные правовые акты, устанавливающие размеры выплат, включаемых в заработную плату в соответствии с пунктом 2 раздела 1 настоящего Положения. Сроки и размеры индексации определяются законом края о краевом бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

**Раздел 2. Тарифная ставка** (оклад)

1. Тарифная ставка (оклад) устанавливается исходя из разряда оплаты труда в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников учреждений.
2. Разряд оплаты труда работников учреждений устанавливается в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям служащих и профессиям рабочих отраслей бюджетной сферы, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

3. Тарифная ставка (оклад) первого разряда тарифной сетки определяется администрацией сельсовета.

4. Тарифные ставки (оклады) второго и последующих разрядов тарифной сетки по оплате труда работников учреждений определяются исходя из размера тарифной ставки (оклада) первого разряда и тарифных коэффициентов.

5. Установить тарифные коэффициенты тарифной сетки по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы согласно приложению 1.

6. Установить специалистам, работающим в сельской местности (в сельских поселениях, а также в сельских населенных пунктах, входящих в состав городского поселения, городского округа), повышенные на 25% (процентов) размеры тарифных ставок (окладов).

**Раздел 3. Компенсационные выплаты**

1. Порядок установления компенсационных выплат, их виды и размеры определяются Трудовым Кодексом РФ и настоящим Положением.

2. Установить виды и размеры компенсационных выплат согласно приложениям 1-2.

3. Установить специалистам, впервые окончившим одно из учебных заведений высшего или среднего профессионального образования и заключившими в течении трех лет после окончания учебного заведения трудовые контракты (договоры) с учреждениями образования, здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, физической культуры, спорта и по делам молодежи, ежемесячную надбавку в размере 50% тарифной ставки (оклада), на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

4. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, установить доплату, размер которой для каждого  
работника определяется как разница между минимальным размером оплаты груда и величиной заработной платы работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при неполностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

6. В случае установления в Красноярском крае размера минимальной заработной платы, который превышает минимальный размер оплаты труда, доплата до минимального размера оплаты труда, предусмотренная пунктом 5 настоящего раздела, не устанавливается.

7. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, устанавливается доплата, размер которой определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

8. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленная настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчёта региональной выплаты размер заработной платы составляет 5752 рублей.

Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанного времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчёте региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учётом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае её осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчёта региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за работу в условиях с особыми климатическими условиями.

**Раздел 4. Стимулирующие выплаты**

1. Работникам учреждений, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, могут устанавливаться стимулирующие выплаты: премии и надбавки за высокую результативность работы, высокое качество выполняемых работ. Интенсивность труда, за выполнение особо важных и сложных заданий.

2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от индивидуальных деловых качеств работника, уровня его профессионального мастерства, степень важности выполняемых работ, отношение к труду и личного вклада в коллективные результаты работы.

3. Органы местного самоуправления, осуществляющие правовое регулирование в соответствующих областях или сферах муниципального управления, определяют порядок, условия и размер стимулирующих выплат для работников подведомственных им учреждений.

4. Администрация сельсовета определяет порядок, условия и размер стимулирующих выплат для работников учреждений, учредителем которых является.Премирование работников учреждений за высокую результативность работы, высокое качество выполняемых работ, по итогам работы за год производится с учетом фактически отработанного работником в расчетном периоде времени и его личного вклада в результаты деятельности Учреждения.

5. Премирование работников учреждений за высокую результативность работы, высокое качество выполняемых работ.  
по итогам работы за год производится с учетом фактически отработанного работником в расчетном периоде времени и его личного вклада в результаты деятельности учреждения.

6. Работникам учреждения устанавливается персональная надбавка (доплата), стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работника от установленных работнику в соответствующем расчетном месяце тарифной ставки (оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

При расчете персональной надбавки не учитываются следующие выплаты:

- премий разового характера;

- выплаты, осуществляемые в рамках национальных проектов, а также выплаты воспитателям в образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей;

- выплаты, произведенные 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;

- начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в местностях края с особыми климатическими условиями.

Вышеуказанная надбавка начисляется на основании ежемесячных приказов руководителей на каждого работника.

При этом под расчетным месяцем понимается календарный месяц, за который осуществляется начисление заработной платы работнику.

Персональная надбавка в расчетном листке при извещении работника при выплате заработной платы должна выделяться отдельной строкой.

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 местностях с особыми климатическими условиями.

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 работодателем дифференцированно, при этом минимальный размер персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств, составляет 19,4 процентов от установленных в расчетном месяце размеров тарифной ставки, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, без учета выплат, предусмотренных абзацем первым пункта 6.

Минимальный размер персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств может быть увеличен в соответствии с показателями (критериями) оценки качества, эффективности и результатов труда работников учреждений, предусмотренных в положении о стимулировании работников учреждения.

**Раздел 5. Материальная помощь**

1.Работникам учреждений в пределах утверждённого фонда оплаты труда может предоставляться материальная помощь. Единовременная материальная помощь оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

2.Органы местного самоуправления, осуществляющие правовое регулирование в соответствующих областях или сферах муниципального  
управления определяют порядок, условия и размер выплаты материальной  
помощи для работников подведомственных им учреждений.

3.Администрация сельсовета определяет порядок, условия и размер

выплат материальной помощи для работников учреждений, учредителем

которых является.

**Раздел 6. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров.**

1.Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и

главных бухгалтеров включает в себя тарифную ставку (оклад) компенсационные, стимулирующие выплаты и материальную помощь, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

2.Тарифная ставка (оклад) руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливается в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям руководства, с учётом отнесения учреждений к группе по оплате труда.

3. Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда

руководителей устанавливаются администрацией сельсовета,

4. Компенсационные выплаты к тарифным ставкам

(окладам) руководителей учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и настоящим Положением.

5.Руководителям учреждений, их заместителям и главным

бухгалтерам могут устанавливаться стимулирующие выплаты и материальная помощь. Порядок, условия и размеры выплат устанавливаются администрацией с учетом фонда оплаты труда.

**Раздел 7. Фонд оплаты труда**

1. При формировании фонда оплаты труда работников учреждений, в пределах утверждённого лимита численности, предусматриваются средства для выплаты (в расчёте на год):

- тарифных ставок (окладов) по должностям (профессиям) работникам, установленных на основе тарифной сетки;

- компенсационных, стимулирующих выплат материальной помощи, предусмотренных настоящим Положением.

2. Установить состав (структуру) фонда оплаты труда по отраслям  
бюджетной сферы .

3. Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента,  
процентной надбавки или надбавки за работу в местностях с особыми  
климатическими условиями.

4.Фонд оплаты труда учреждений определяется органом местного  
самоуправления, осуществляющим правовое регулирование   
в соответствующей области или сфере муниципального управления.

**Раздел 8. Расходные обязательства**

Оплата труда работников, финансируемых из бюджета сельсовета, и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесённым к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, является расходным обязательством Красненского сельсовета.

**Раздел 9. Вступление настоящего Положения в силу**

Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2010г.

Глава Красненского сельсовета О.А. Юшков