



**АДМИНИСТРАЦИЯ РЕПЬЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«01» октября 2012 г. № 325

с. Репьевка

**Об утверждении примерного
положения об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения «Центр
поддержки агропромышленного
комплекса Репьевского
муниципального района»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», Уставом Репьевского муниципального района Воронежской области, Уставам МКУ «ЦП АПК», администрация Репьевского муниципального района Воронежской области **постановляет:**

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр поддержки агропромышленного комплекса Репьевского муниципального района».

2. Директору МКУ «ЦП АПК» (Матвеев А.А.):

2.1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр поддержки агропромышленного комплекса Репьевского муниципального района» с учетом настоящего постановления.

2.2. Организовать и провести мероприятия, предусмотренные действующим трудовым законодательством, в целях реализации настоящего постановления.

3. Постановление администрации Репьевского муниципального района от 14 октября 2011 №291 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципального учреждения Информационно-консультационный центр «Репьевский» отменить.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2012 года.

Глава администрации
муниципального района



М.П. Ельчанинов

УТВЕРЖДЕНО:

постановлением администрации
муниципального района
от «01» октября 2012г. №325

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр поддержки агропромышленного комплекса Репьевского муниципального района»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр поддержки агропромышленного комплекса Репьевского муниципального района» (далее – Положение), устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр поддержки агропромышленного комплекса Репьевского муниципального района» (МКУ ЦПАПК) (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях определения порядка установления заработной платы работников Учреждения, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

- **должностной оклад** - фиксированный размер месячной оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

- **выплаты компенсационного характера** - выплаты, обеспечивающие работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- **выплаты стимулирующего характера** – поощрительные выплаты единовременного и ежемесячного характера, и выплаты, установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;

- **иные выплаты** – дополнительные выплаты в целях поддержки работников в особых жизненных ситуациях в виде материальной помощи.

- **заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, складывающаяся из должностного оклада, а также стимулирующих, компенсационных и иных выплат.

1.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) ежемесячная надбавка к окладу за выслугу лет;
- 2) ежемесячная надбавка к окладу за почетное звание РФ;
- 3) ежемесячная надбавка к окладу за ученую степень;
- 4) единовременная премия по итогам работы.

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) ежемесячная надбавка к окладу за особые условия работы;
- 2) ежемесячное денежное поощрение.

1.6. Размеры должностных окладов устанавливаются настоящим Положением, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Фонд оплаты труда складывается из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных дополнительных выплат, установленных настоящим Положением, а также других выплат, предусмотренных действующим законодательством и формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных в бюджете муниципального района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Муниципальное учреждение локальным нормативным актом устанавливает у себя систему оплаты труда на основании настоящего Положения.

2. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД

2.1. Размеры должностных окладов устанавливаются настоящим Положением, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку.

2.2. Размеры должностных окладов работников Учреждения

<i>Наименование должности</i>	<i>Должностной оклад в месяц (руб.)</i>
1. Руководители	
Директор	5187

2. Специалисты	
Главный бухгалтер	4360
Старший инспектор	3338
Инспектор	2670
3. Рабочие	
Водитель автомобиля	3338

3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Ежемесячная надбавка к окладу за выслугу лет

3.1.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается представителем нанимателя в зависимости от общего трудового стажа в следующих размерах от должностного оклада:

при общем трудовом стаже работы	в процентах
от 3 лет до 8 лет -	10
от 8 лет до 13 лет -	15
от 13 лет до 18 лет -	20
от 18 лет до 23 лет -	30
свыше 23 лет -	40

3.1.2. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, определяется на основании трудовой книжки, в соответствии с правилами исчисления общего трудового стажа

3.1.3. Решение об установлении данной надбавки к окладу конкретному работнику принимается директором Учреждения.

3.2. Ежемесячная надбавка к окладу за почетное звание РФ

3.2.1. Надбавка к окладу за почетное звание РФ устанавливается работникам на основании решения директора учреждения при документальном подтверждении наличия почетного звания по профилю профессиональной деятельности в размере 15 процентов должностного оклада.

3.3. Ежемесячная надбавка к окладу за ученую степень

3.3.1. Надбавка к окладу за ученую степень устанавливается работникам на основании решения директора учреждения при документальном подтверждении наличия соответствующей степени в следующих размерах:

- 1) кандидат наук - 10 процентов должностного оклада;
- 2) доктор наук - 15 процентов должностного оклада.

3.4. Единовременная премия по итогам работы

3.4.1. В целях поощрения работников за хорошие общие показатели деятельности учреждения может выплачиваться премия по итогам работы за квартал, год в размере до двух должностных окладов.

3.4.2. Премирование осуществляется по решению директора учреждения, при наличии положительного заключения заместителя главы администрации муниципального района, курирующего производственный блок вопросов.

3.4.3. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, он лишается права на получение премии по итогам работы.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Ежемесячная надбавка к окладу за особые условия работы.

4.1.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия работы (сложность, напряженность, специальный режим работы) устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

4.1.2. Конкретный размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия работы устанавливается работнику при приеме на работу или переводе на другую должность по решению директора Учреждения с обязательным учетом профессиональной подготовки, опыта работы по специальности.

В течение испытательного срока надбавка к должностному окладу за особые условия работы не устанавливается.

Директор Учреждения вправе решать вопрос об изменении (уменьшении или увеличении) размера установленной надбавки в случаях изменения характера и режима работы, снижения результатов трудовой деятельности, привлечения к дисциплинарной ответственности.

Работник предупреждается об уменьшении размера установленной ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия работы в порядке, установленном действующим законодательством.

4.1.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия работы может устанавливаться в максимальном размере при наличии следующих оснований:

- выполнение работы, непосредственно связанной с подготовкой проектов нормативных правовых актов органов местного самоуправления муниципального района;

- участие в работе комиссий совещательного и консультативного характера, созданных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального района;

- установление особого режима работы.

4.2. Ежемесячное денежное поощрение

4.2.1. Ежемесячное денежное поощрение устанавливается работникам в размерах до 250 процентов должностного оклада.

4.2.2. Конкретные размеры ежемесячного денежного поощрения работникам устанавливаются с учетом сложности и объема работы, участия в общественных мероприятиях и т.п., по решению директора Учреждения.

4.2.3. Директор Учреждения вправе решать вопрос об изменении (уменьшении или увеличении) размера денежного поощрения в случаях

изменения характера и режима службы, изменения результатов трудовой деятельности, привлечения к дисциплинарной ответственности.

Работник предупреждается об уменьшении размера установленной ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы в порядке, установленном действующим законодательством.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ.

5.1. Директору Учреждения размеры надбавки к окладу за особые условия работы и ежемесячного денежного поощрения, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются учредителем в трудовом договоре с директором.

5.2. Кроме того, директору учреждения может выплачиваться:

5.2.1. единовременная премия по итогам работы за квартал, год в размере до двух должностных окладов;

5.2.2. материальная помощь к ежегодному отпуску в размере до двух должностных окладов;

5.2.3. и иные выплаты предусмотренные настоящим Положением по решению учредителя.

6. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Работникам может оказываться материальная помощь в размере до двух должностных окладов в следующих случаях:

1) рождения ребенка у работника,

2) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения работника);

3) смерти близких родственников работника (мать, отец, сестра, брат, жена, родные дети).

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также иные выплаты работникам, установленные настоящим Положением, а так же другие выплаты предусмотренные действующим законодательством производятся в пределах денежных средств выделенных на оплату труда работников Учреждения.

7.2. Директор учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников Учреждения между выплатами, предусмотренными настоящим Положением.

7.3. Увеличение (индексация) должностных окладов работников и директору Учреждения производится в размерах и в сроки, определяемых учредителем.