

**СОВЕТ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ КАРАГАЧ ПРОХЛАДНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

#### КЪЭБЭРДЕЙ – БАЛЪКЪЭР РЕСПУБЛИКЭ ПРОХЛАДНЭ КУЕЙМ ХЫХЬЭ

**КЪЭРЭГЪЭШ КЪУАЖЭ СОВЕТЫМ И ЩЫПIЭ САМОУПРАВЛЕНЭ**

**КЪАБАРТЫ – МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ ПРОХЛАДНА РАЙОНУНУ**

**КАРАГАЧ ЭЛЬНИ СОВЕТИНИ ЖЕР ЖЕРЛИ САМОУПРАВЛЕНИЯСЫ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**361022, КБР, Прохладненский район, с. Карагач, ул. Абубекирова,102, тел. 51 2 39**

 **РЕШЕНИЕ № 54/2**

 **УНАФЭ № 54/2**

 **БЕГИМИ № 54/2**

28.12.2018 года. с.п.Карагач

 Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в с.п.Карагач Прохладненского муниципального района

 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации, Министерства труда Российской Федерации от 26.12.1994 № 367 «Об утверждении «Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов», Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1», Постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих», Уставом сельского поселения Карагач Прохладненского муниципального района КБР, и в целях упорядочения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в сельском поселении Карагач Прохладненского муниципального района, Совет местного самоуправления сельского поселения Карагач Прохладненского муниципального района

РЕШИЛ:

1. Утвердить в новой редакции прилагаемое Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в сельском поселении Карагач Прохладненского муниципального района.
2. Считать утратившим силу решение Совета местного самоуправления сельского поселения Карагач Прохладненского муниципального района КБР от 28.02.2018 г. № 34/3 «Об утверждении Положения об оплате труда по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, осуществляющим техническое обеспечение деятельности аппарата Местной администрации сельского поселения Карагач».
3. Обнародовать настоящее положение в порядке, установленном Уставом сельского поселения Карагач.
4. Настоящее Решение вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяется на правоотношения с 1 января 2019 года.

Зам. Председателя Совета

местного самоуправления

сельского поселения Карагач

ПМР КБР - А.Т.Кертов.

Приложение

к решению Совета местного

самоуправления сельского поселения Карагач

Прохладненского муниципального района КБР

от «28» декабря 2019 года № 54/2

**ПОЛОЖЕНИЕ**

 **об оплате труда и материальном стимулировании работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в** **сельском поселении Карагач**

 **Прохладненского муниципального района.**

 **1**.**Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в сельском поселении Карагач Прохладненского муниципального района (далее-Положение) определяет размеры должностных окладов, размеры ежемесячных надбавок и иных дополнительных выплат, входящих в фонд оплаты труда, порядок их назначения и выплаты; размеры и порядок материального стимулирования по указанной категории работников ( далее - технический персонал), оплата труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета сельского поселения Карагач Прохладненского муниципального района.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников технического персонала оплата труда которых осуществляется за счет средств местного бюджета сельского поселения Карагач Прохладненского муниципального района следующих учреждений:

-Местная администрация сельского поселения Карагач Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики;

1.3. Оплата труда технического персонала состоит из месячного должностного оклада (далее - должностной оклад), ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее – дополнительные выплаты).

1. Размеры должностных окладов технического персонала устанавливаются на основе их отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий и должностей рабочих, согласно приложению №1 к настоящему Положению.

Водителям, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, по решению квалификационной комиссии учреждения могут устанавливаться тарифные ставки по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы профессий рабочих второго уровня.

1.5. Дополнительные выплаты состоят из:

а)надбавки за интенсивность труда;

б)премии по итогам работы;

в) выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и ( или) нерабочие праздничные дни, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

д) повышающего коэффициента по ПКГ;

е)персонального повышающего коэффициента ;

ж) материальной помощи.

1. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, размеры надбавок, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты , являются обязательными для включения в трудовой договор.
2. Заработок работника предельными размерами не ограничивается.
3. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

**2**. **Порядок и условия установления выплат**

2.1**.** Ежемесячная надбавка за интенсивность труда выплачивается водителям в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, особый режим и график работы, выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ и т.д.).

Указанная ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на основании приказа руководителя учреждения. Надбавка к должностному окладу за интенсивность труда устанавливается в размере до 150% от должностного оклада.

При совершении аварии или иного дорожно- транспортного происшествия по вине водителя автомобиля указанная ежемесячная надбавка не начисляется при расчете заработной платы за месяц, в котором допущена авария либо дорожно-транспортное происшествие.

2.2. Размер премии по итогам работы за месяц устанавливается работодателем с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности технического персонала.Размер премииустанавливается в процентном отношении и может составлять до 110% от установленного должностного оклада.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени в отчетном периоде, в пределах выделенных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда и оформляется распоряжением работодателя.

2.3. При премировании водителя по итогам работы за месяц учитывается:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя и руководителей структурных подразделений);

-инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда своевременность и полнота выполнения порученных заданий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы.

Размер премии уменьшается при наличии замечаний (в виде служебных записок) в следующих случаях:

* За аварию, приведшую к материальным потерям собственника автомобиля или третьих лиц, если виновником ДТП признан водитель;
* За поломку автомобиля в рабочее время и потерю рабочего времени на ремонт;
* За недобросовестное отношение к работе и вверенной технике;
* За невыполнение порученного задания по вине водителя;
* За некорректное общение с пассажирами.

2.4. При премировании уборщика служебных помещений по итогам работы за месяц учитывается:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя и руководителей структурных подразделений);

-инициатива, применение в работе современных методов организации труда, своевременность и полнота выполнения порученных заданий.

Размер премии уменьшается при наличии замечаний (в виде служебных записок) в следующих случаях:

* За несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности;
* За порчу имущества, если она произошла по вине уборщика помещений;
* За недобросовестное отношение к работе и вверенному имуществу;
* За невыполнение порученных заданий;
* За некорректное общение с работниками и посетителями.

2.5. При премировании сторожа по итогам работы за месяц учитывается:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя и руководителей структурных подразделений).

Размер премии уменьшается при наличии замечаний (в виде служебных записок) в следующих случаях:

* За несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности;
* За порчу имущества, если она произошла по вине сторожа;
* За необеспечение сохранности материальных ценностей, находящихся на вверенной территории;
* За необеспечение сохранности оборудования, инвентаря, средств связи и другого имущества, находящегося в здании.
* За недобросовестное отношение к работе и вверенному имуществу;
* За невыполнение порученных заданий;
* За некорректное общение с работниками и посетителями;

2.6. При премировании дворника по итогам работы за месяц учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя и руководителей структурных подразделений);

Размер премии уменьшается при наличии замечаний (в виде служебных записок) в следующих случаях:

* За несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности;
* За порчу имущества, если она произошла по вине дворника;
* За необеспечение сохранности материальных ценностей, находящихся на вверенной территории;
* За недобросовестное отношение к работе и вверенному имуществу;
* За невыполнение порученных заданий;
* За некорректное общение с работниками и посетителями;

2.7. При премировании рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий по итогам работы за месяц учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя и руководителей структурных подразделений);

Размер премии уменьшается при наличии замечаний (в виде служебных записок) в следующих случаях:

* За несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности;
* За порчу имущества, если она произошла по вине рабочего;
* За несвоевременное и некачественное выполнение ремонтных работ;
* За несвоевременное выявление неисправностей, приведших к аварийным ситуациям или срывам в работе оборудования;
* За недобросовестное отношение к работе и вверенному имуществу;
* За невыполнение порученных заданий;
* За некорректное общение с работниками и посетителями;

2.8. Размер премии уменьшается в зависимости от количества замечаний за месяц следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| **Количество замечаний** | **Процент премии** |
| 0 | 45%-110% |
| 1 | 35% |
| 2 | 25% |
| 3 | 15% |
| 4 | 10% |
| Более 4 | 0% |

2.9. Единовременное премирование может осуществляться за выполнение особо важных заданий, ответственных поручений, к юбилейным датам и профессиональным праздникам, в связи с памятными и праздничными датами, по итогам работы за год. Размер единовременной премии максимальными размерами не ограничивается. Единовременные премии выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда и оформляются распоряжением работодателя.

2.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Решение об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимаются по результатам проведения аттестации рабочих мест.

2.11. Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника выплаты производятся в пределах общего фонда оплаты труда.

Выплаты устанавливаются как одному, так и нескольким лицам. Конкретный размер определяется каждому работнику дифференцированно в зависимости от поручаемых функций или работ. Размеры выплат могут быть изменены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Размеры выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (статьи 41 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Продолжительность работы по совместительству устанавливается по соглашению между работником и работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством и по каждому трудовому договору и не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.13. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При исчислении размера оплаты за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни помимо части заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) учитываются все ежемесячные дополнительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда .

Повышенные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере (п. 4 разъяснения от 08.08.1966 N 13/П-21 (утв. Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. N 465/П-21).

2.14. Работникам, осуществляющим охрану зданий, выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно скользящего графика. За работу в субботу и воскресенье, определенную в графике сотрудника в качестве рабочего дня, работа которого носит сменный характер , заработная плата выплачивается в одинарном размере.

Нерабочие праздничные дни , определенные ст. 112 Трудового кодекса и законодательством КБР, распространяются на все категории работников, в том числе и на тех, кто работает по скользящему графику и оплачиваются в повышенном размере в соответствии с п.2.17. настоящего Положения.

2.15. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 30 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

2.16. Сверхурочной является работа, выполняемая по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, т.е. за пределами ежедневной работы (смены), а в отношении работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Не признается сверхурочной работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере:

1) работникам, получающим месячный оклад:

- за первые два часа - в размере полуторной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада;

- за последующие часы - в размере двойной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада;

2) работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам, - в размере полуторной дневной или часовой ставки за первые два часа и двойной дневной или часовой ставки за последующие часы.

Повышенные размеры оплаты за сверхурочную работу могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно . Если по желанию работника ему вместо доплаты предоставляется дополнительное время отдыха, то сверхурочная работа оплачивается в размере часовой ставки.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При оплате сверхурочной работы помимо части заработной платы, исчисленной от дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) учитываются все ежемесячные дополнительные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

При суммированном учете рабочего времени число часов сверхурочной работы определяется как разница между фактически отработанным работником количеством часов за учетный период и нормальным числом рабочих часов за этот же период. При этом подсчет сверхурочных часов ведется только после окончания учетного периода. Для того чтобы определить число часов сверхурочной работы, необходимо рассчитать нормальную продолжительность рабочего времени за учетный период.

Согласно писем Роструда от 18.05.2011 N 1353-6-1, от 01.03.2010 при подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (в частности, ежегодный отпуск, временная нетрудоспособность и др.). Норма рабочего времени в этих случаях уменьшается на количество часов такого отсутствия, приходящихся на рабочее время. Т.е. в случае временной нетрудоспособности или отпуска работника норма рабочего времени уменьшается по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

2.17.Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

2.18. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 2,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.19. Техническому персоналу в пределах экономии по установленному фонду оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в размере одного должностного оклада.

Материальная помощь выплачивается, как правило, к ежегодному оплачиваемому отпуску или, по письменному заявлению работника, в иные сроки текущего года.

Работникам, не отработавшим полного календарного года (за исключением случаев увольнения), материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в соответствующем календарном году. Выплаты производятся за период от даты приема (выхода) на работу по 31 декабря соответствующего календарного года включительно.

В случае если работник принят по срочному трудовому договору и действие договора заканчивается ранее 31 декабря, выплаты производятся пропорционально отработанному времени в соответствующем календарном году, за период от даты приема на работу по дату действия срочного трудового договора.

При увольнении материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в соответствующем календарном году.

Если на момент подачи заявления о выплате материальной помощи достоверно известно, что трудовой договор будет прекращен до 31 декабря текущего календарного года (имеется заявление о расторжении трудового договора, либо правовой акт о проведении сокращения (численности) штата , либо проведении ликвидационных мероприятий и т.д.) выплаты производятся за отработанный период в соответствующем календарном году по дату увольнения.

В случае, если увольняемому работнику материальная помощь уже выплачена в полном объеме в соответствующем календарном году, перерасчет не производится.

Право на получение материальной помощи сохраняется в случаях, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с законодательством, сохранялось место работы (должность), за исключением периодов нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Материальная помощь также не выплачивается временно отсутствующим сотрудникам, на место которых принят другой сотрудник.

Если в течение календарного года работник замещал различные должности (как муниципальной службы , так и должности не отнесенные к должностям муниципальной службы), выплата материальной помощи производится пропорционально отработанному времени по каждой из замещаемых должностей.

В случае, если указанные выплаты получены в полном объеме до перевода на нижеоплачиваемую должность, перерасчет выплаченных сумм не производится. Если указанные выплаты получены в полном объеме до перевода на вышеоплачиваемую должность, производится перерасчет выплаченных сумм в пользу работника, согласно поданного заявления. Заявление о перерасчете может быть подано только в том календарном году , в котором осуществлен перевод. Перерасчет за истекший календарный год не производится.

Оказание материальной помощи производится на основании письменного заявления работника и оформляется актом нанимателя.

2.20. В пределах экономии по установленному фонду оплаты труда работникам также может быть оказана единовременная материальная помощь :

а) в размере до 10 тыс.руб. включительно в связи :

-с длительной болезнью работника или члена его семьи;

-со смертью супруга (супруги) или близких родственников (дети и родители);

б) в размере до 5 тыс.руб. включительно в связи :

-с бракосочетанием;

-с рождением ребенка ;

-с тяжелым материальным положением, вызванным иными вескими причинами.

Выплата материальной помощи по каждому из оснований может производиться не чаще одного раза в год. Допускается выплата материальной помощи по нескольким основаниям одновременно в течение календарного года.

Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника с приложением подтверждающих документов. В случае невозможности предоставления подтверждающих документов выплата материальной помощи может производиться на основании ходатайства профсоюзного комитета.

**3. Формирование фонда оплаты труда**

3.1. Оплата труда технического персонала производится в соответствии с настоящим Положением за счет средств местного бюджета сельского поселения Карагач Прохладненского муниципального района.

3.2. Формирование фонда оплаты труда технического персонала производится на основании штатного расписания.

При формировании фонда оплаты труда учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

б) оклады по должностям, установленные в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения.

в) количество окладов, предусмотренное по должности в расчете на год.

Объем ассигнований на оплату труда по должностям , не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, осуществляющим техническое обеспечение деятельности по учреждению определяется как сумма объемов средств по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием

ФОТтр = $SUM $Дi x Оi хЧi , где:

Дi - количество должностных окладов по i -й должности, предусмотренное при утверждении годовых фондов оплаты труда в соответствии с настоящим Положением;

Оi - должностной оклад по i -й должности согласно штатному расписанию;

Чi - количество штатных единиц по i -й должности, предусмотренное штатным расписанием.

3.3. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

3.4. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3.5. Годовой фонд оплаты труда технического персонала формируется за счет следующих выплат:

1. должностной оклад - в размере 12 должностных окладов;
2. ежемесячная надбавка за интенсивность труда:

- водитель - в размере 1,56 должностных окладов.

1. ежемесячная премия по итогам работы – в размере 12,84 должностных окладов;
2. выплаты за установление повышающего коэффициента по ПКГ-

по должностям, отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»-в размере 16,032 должностных окладов;

по олжностям, отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»-в размере 12,6 должностных окладов.

**4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Норма рабочего времени работников учреждений устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Если при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается его суммированный учет. Учетным периодом установлен квартал.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Перечень должностей которым установлен суммированный учет рабочего времени определены Приложением № 3 к настоящему Положению.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени оплата труда работника за месяц исчисляется исходя из установленной часовой тарифной ставки и фактически отработанных им часов в данном месяце.

 Часовая тарифная ставка может определяться следующими способами:

1)делением должностного оклада на нормальное число рабочих часов в данном месяце по производственному календарю 5-дневной рабочей недели с 8-часовым рабочим днем;

2)делением должностного оклада на среднемесячное число рабочих часов в календарном году по производственному календарю 5-дневной рабочей недели с 8-часовым рабочим днем;

3)делением должностного оклада на среднемесячное число рабочих часов в учетном периоде по производственному календарю 5-дневной рабочей недели с 8-часовым рабочим днем. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в учетном периоде на число месяцев в этом периоде.

Один из выбранных вариантов расчета часовой ставки закрепляется работодателем в локальном нормативном акте.

4.2. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

- при изменении квалификационного уровня оплаты труда - согласно дате распоряжения

по учреждению;

- при изменении стажа работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж работы.

4.3. Во всех случаях, когда повышение окладов работников предусматривается в процентах, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из оклада.

4.4. Изменения в системе оплаты труда технического персонала, осуществляются в форме внесения изменений и дополнений в настоящее Положение.

4.5. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в с.п.Карагач Прохладненского муниципального района индексируются в соответствии с решением Совета местного самоуправления с.п.Карагач Прохладненского муниципального района о местном бюджете на соответствующий год с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Решение об индексации должностных окладов принимается местной администрацией с.п.Карагач Прохладненского муниципального района.

Решение о повышении должностных окладов (не связанном с индексацией) принимается Советом местного самоуправления сельского поселения Карагач Прохладненского муниципального района путем внесения изменений в Приложение № 1 к Положению «Размеры должностных окладов и размеры повышающих коэффициентов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в с.п.Карагач Прохладненского муниципального района» .

При увеличении и (или) индексации должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.6. Работникам могут производиться иные выплаты, предусмотренные соответствующими правовыми актами Российской Федерации , Кабардино-Балкарской Республики, органов местного самоуправления с.п.Карагач Прохладненского муниципального района, локальными правовыми актами за счет экономии по фонду оплаты труда.

 **5. Гарантии по оплате труда**

5.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Приложение №1

к Положению об оплате

труда и материальном стимулировании

работников, осуществляющих

профессиональную деятельность

по профессиям рабочих в с.п.Карагач Прохладненского

муниципального района.

**Размеры должностных окладов и размеры повышающих коэффициентов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в с.п.Карагач Прохладненского муниципального района.**

**Профессиональная квалификационная группа**

**"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Размер оклада, в рублях |
| 1 квалификационный уровень  | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. | 3 312,65 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" - 1,336

**Профессиональная квалификационная группа**

**"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни  | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням  | Размер оклада, в рублях  |
| 1 квалификационный уровень  | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля;  | 3472,80 |
| 2 квалификационный уровень  | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 4177,00 |
| 3 квалификационный уровень  | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 4247,00 |
| 4 квалификационный уровень  | профессии рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) (водитель автомобиля)  | 4452,00 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" - 1,05.

Приложение №2

к Положению об оплате труда

и материальном стимулировании работников,

осуществляющих профессиональную деятельность

по профессиям рабочих в с.п.Карагач Прохладненского

муниципального района.

**Перечень должностей**

**по которым установлен суммированный учет рабочего времени**

1. Сторож