

Утверждено
приказом заведующего
МБДОУ ДС №50
от 10.01.2024 № 40 ахд

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №50 «Теремок»
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического
направления развития воспитанников»
(МБДОУ ДС №50)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №50 «Теремок» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического направления развития воспитанников» (в дальнейшем – Учреждение), подведомственного управлению образования администрации Озерского городского округа, (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с постановлением администрации Озерского городского округа Челябинской области от 20.05.2020 № 1049 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа» и иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Озерского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Положение определяет порядок установления оплаты труда работников Учреждения, функции и полномочия учредителя, в отношении которого осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа.

Положение является основой для оплаты труда работников Учреждения.

2. Система оплаты труда работников Учреждения (далее именуются – работники) устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников Учреждения.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются – ПКГ);

2) порядок, условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя Учреждения, (далее именуется – руководитель Учреждения), заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4. Заработная плата работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций Учреждения, а также на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденного органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – фонд оплаты труда).

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

II. Основные условия оплаты труда

6. Размеры окладов (должностных окладов) ставки заработной платы работников Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы, согласно приложениям № 1 - № 3 к настоящему Положению.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

7. Должностной оклад устанавливается работникам, относящимся к категории специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

8. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

10. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности Учреждения (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения и производятся в пределах фонда оплаты труда.

11. Работникам могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент).

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и в соответствии с приказом руководителя Учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в организации, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 3.

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

Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

12. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов за работу, осуществляемую на условиях совместительства.

13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты

14. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, не более 2-х месяцев.

15. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделю, а затем на 12 (количество месяцев в году).

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

16. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Озерского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников Учреждения.

17. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области и нормативными правовыми актами Озерского городского округа.

18. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организаций, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

19. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты работникам, осуществляемые до минимального размера оплаты труда (надбавка до МРОТ);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).
- выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников Учреждения.

20. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда (размер доплаты к должностному окладу) работникам, работающих с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается с учетом результатов аттестации рабочего места по условиям труда или итогов проведения специальной оценки условий труда в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), установленному для различных видов работ с нормальными условиями труда на основании приложения №4.

Если по итогам специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

21. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент составляет 30% и начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера.

22. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее 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 не

менее 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;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время на основании постановления Правительства российской Федерации от 22.07 2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Расчет доплаты за час работы в ночное время (части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время) определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

7) Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени, учетный период работы – квартал.

23. К выплатам, учитывающим особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников Учреждения, относятся надбавки:

1) за работу в логопедическом пункте в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и производится пропорционально фактически отработанному времени;

2) при выполнении дополнительной работы, связанной с руководством городскими методическими объединениями 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и производится пропорционально фактически отработанному времени;

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением в соответствии с приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

25. К выплатам, характеризующим результаты труда работников Учреждения, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми

из неблагополучных семей, детьми-инвалидами, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, участка), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

- выплаты за качество выполняемых работ (за наличие квалификационной категории);
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).
- премиальные выплаты к праздничным, юбилейным датам
- премиальные выплаты в связи с выходом на пенсию.

Премиальная выплата в связи с выходом на пенсию осуществляется в случае, если ранее с работником по данным основаниям трудовой договор не расторгался.

При принятии решения о выплате премий учитываются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов работы.
- осуществление качественной подготовки плановых мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Премиальная выплата к юбилейной дате может быть выплачена единовременно в течение календарного года, в котором произошло юбилейное событие и только по основному месту работы.

Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с утвержденным перечнем выплат стимулирующего характера, установленным настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании своих участков работы и Учреждения в целом, на основании критериев и показателей стимулирования труда работников Учреждения (приложение 5) по согласованию с представительным органом работников, устанавливаются приказом руководителя организации.

Педагогическим работникам, выполняющим работу за отсутствующего работника выплачиваются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, категорию и стаж работы.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период 1 год со дня начала работы молодого специалиста, согласно приложению 5

26. Установление размера выплат стимулирующего характера за стаж работы в образовательных учреждениях Озерского городского округа, педагогический стаж, квалификационную категорию производится со дня предоставления документа о стаже, квалификационной категории, дающих право на установление выплат согласно приложению 5. Выплаты за стаж

педагогической работы назначаются и при работе за отсутствующего работника.

Изменение размера выплат стимулирующего характера за стаж работы в образовательных учреждениях Озерского городского округа, педагогический стаж, квалификационную категорию производится:

1) при увеличении стажа работы (стаж педагогической работы, стаж работы в образовательных учреждениях Озерского городского округа) со дня достижения соответствующего стажа работника, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за стаж работы в учреждениях ОГО, педагогический стаж, квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

27. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области и нормативными правовыми актами Озерского городского округа, в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями, утверждаемыми руководителем организации, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. При этом размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально ставке, на которую принят работник и пропорционально отработанному времени.

28. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и размер их установления определяются настоящим Положением в приложении 5.

29. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников, с учетом мнения созданной соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

30. Стимулирование работников за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ осуществляется по бальной системе на основании заполнения карты оценки эффективности профессиональной деятельности работника с учетом выполнения критериев и показателей эффективности деятельности, измеряемых качественными и количественными показателями.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников учреждения (по

результатам экономического анализа), запланированного на месяц по должности согласно штатному расписанию, на сумму баллов работников. Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N_1 + N_2 + \dots + N_n)$, где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$N_1 \dots \dots \dots N_n$ – количество баллов

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику учреждения за отчетный период (квартал) показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

31. Все работники учреждения представляют в Комиссию по распределению стимулирующего выплат, (далее Комиссия) материалы самоанализа деятельности не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом (квартал) карту оценки эффективности профессиональной деятельности.

32. Комиссия по учреждению избирается из нечетного количества членов коллектива (не менее одного от каждой категории персонала), представитель профсоюзной организации, бухгалтер по расчету заработной платы.

Комиссия избирается из членов коллектива сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению ежегодно.

33. Функциональные обязанности и регламент работы членов Комиссии.

Председатель комиссии по учреждению:

- руководит ее деятельностью;
- проводит заседания комиссии;
- распределяет обязанности между членами комиссии;

Члены Комиссии по учреждению:

- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников;
- принимают решение о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты для административного, педагогического и рабочего персонала;
- обеспечивают объективность и прозрачность принимаемых решений;
- ходатайствуют о снижении работникам премии, стимулирующей надбавки (приложение 7).

34. На основании всех материалов Комиссия по учреждению подсчитывает количество баллов, определяет стоимость баллов и сумму стимулирующих выплат каждому работнику в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Комиссия оформляет протокол, который подписывается председателем и секретарём.

Итоговое решение о размерах стимулирующих выплат принимает руководитель в пределах фонда оплаты труда. Выплаты производятся на основании приказа руководителя Учреждения.

35. В случае не согласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, работник вправе подать документально обоснованное письменное заявление в течение 1 рабочего дня с момента

ознакомления с итоговым результатом, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника. Основанием для такого заявления может быть только факт нарушения норм, установленных настоящим Положением, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку по заявлению и дать ответ по результатам проверки в течение одного дня после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения, повлекшего ошибочную оценку, Комиссия принимает меры для исправления допущенной ошибки.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

36. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и устанавливается учредителем, в лице главы администрации Озерского городского округа по представлению Управления образования администрации Озерского городского округа, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Показатели оценки сложности руководства Учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации Озерского городского округа.

37. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

38. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются на основании распоряжения главы администрации Озерского городского округа по представлению (служебной записки) начальника Управления образования администрации Озерского городского округа, по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя, утверждённых Управлением образования за соответствующий период.

39. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя организации, производятся в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложению 8 постановления администрации Озерского городского округа Челябинской области от 20.05.2020 №1049 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа».

40. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом V постановления администрации Озерского городского округа Челябинской области от 20.05.2020 № 1049 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа», за исключением случаев, установленных пунктом 27.

41. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю Учреждения производятся в пределах фонда оплаты труда.

42. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) утверждается постановлением администрации Озерского городского округа на основании служебной записки начальника Управления образования.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы указывается в трудовых договорах с руководителем Учреждения, его заместителем, главным бухгалтером.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этих организаций в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

43. При подготовке служебной записки об установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения Управление образования администрации Озерского городского округа должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного постановлением администрации Озерского городского округа, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

44. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения и другими локальными нормативными актами Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с разделом VI настоящего Положения и другими локальными нормативными

актами Учреждения и с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

VIII. Порядок определения размера должностного оклада руководителя организации

45. Расчет должностного оклада руководителя организации производится Управлением образования администрации Озерского городского округа в соответствии с настоящим Положением и Положением по показателям оценки сложности руководства образовательными организациями всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа.

46. Должностной оклад руководителя организации определяется исходя из группы по оплате труда, определяемой на основании показателей оценки сложности руководства организацией по формуле:

$$\text{ДОр} = (9489 \times \text{Км}) \times \text{Кз}, \text{ где}$$

ДОр - должностной оклад руководителя организации;

Км - коэффициент масштаба управления, определяемый на основании показателей оценки сложности руководства организацией;

Кз - коэффициент значимости организации, устанавливаемый на основании показателей, характеризующих особенности деятельности и значимости организации (исходя из участия организации в федеральных, региональных, муниципальных целевых программах, выполнение работы с учетом разъездного характера работы). Коэффициент значимости организации устанавливается не более 1,5, в соответствии с показателями, характеризующими особенности деятельности и значимости организации, устанавливаемыми Управлением образования администрации Озерского городского округа.

47. Изменение должностного оклада руководителя организации производится при изменении объемных показателей (Км пункта 47 настоящего Положения).

48. Руководитель Управления образования администрации Озерского городского округа в течение десяти рабочих дней с момента наступления обстоятельств, указанных в пункте 48 настоящего Положения, представляет курирующему образовательную деятельность в Озерском городском округе заместителю главы Озерского городского округа расчет должностного оклада руководителя организации.

Заместитель главы Озерского городского округа, осуществляющий координацию деятельности организации, согласовывает расчет должностного оклада руководителя в течение пяти рабочих дней с момента регистрации документов в администрации округа по расчету должностного оклада руководителя организации и направляет на рассмотрение главе Озерского городского округа.

49. В случае изменения должностного оклада руководителя организации с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору,

предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

IX. Заключительные положения

50. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения и вступает в силу после утверждения руководителем Учреждения.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной руководителем Учреждения в соответствии с постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

51. Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

52. Управление образования администрации Озерского городского округа устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

53. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Управлением образования администрации Озерского городского округа.

54. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема межбюджетных трансфертов, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и субсидии из бюджета округа муниципальным бюджетным учреждениям на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденных Управлением образования администрации Озерского городского округа, средств, поступающих от

приносящей доход деятельности, и средств государственных внебюджетных фондов.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда на календарный год.

Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за превышение выплат работникам сверх установленного фонда оплаты труда на календарный год.

55. Работнику Учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

- при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение).
- в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально).

Порядок оказания материальной помощи из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется локальным правовым актом Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

56. В пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного Учреждению на очередной финансовый год, работникам Учреждения, включая руководителей, могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

– в связи с юбилейными датами (50 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в образовательных организациях Озерского городского округа;

– в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в образовательных организациях Озерского городского округа.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в образовательных организациях Озерского городского округа, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования;

в иных случаях, определяемых Управлением образования администрации Озерского городского округа.

57. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения может отменить (приостановить, отодвинуть по срокам), уменьшить выплату

стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

58. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

59. Заработная плата выплачивается работнику перечислением на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

60. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заведующий

А.А. Рассказова

Председатель профсоюзной организации

А.П. Сайфутдинова