

Согласовано

председатель

профсоюзного комитета

МКОУ «СОШ №7»


Т.А. Базанова



Утверждено

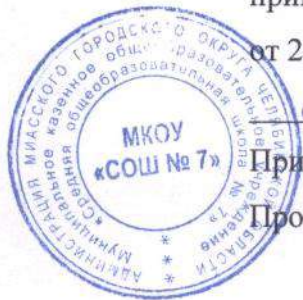
приказом директора МКОУ «СОШ № 7»

от 28.08.2015 г. № 106

 Е.С. Кузнецова

Принято на педагогическом совете

Протокол № 1 от 28.08.2015 г.



Положение

об оплате труда работников

муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №7»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и МКУ МГО «Образование» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлениями Правительства Челябинской области от 11.09.2008г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», от 31.08.2010г. № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», решением Собрании депутатов Миасского городского округа от 29.10.2010г. № 6 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Миасского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, органов местного самоуправления

Миасского городского округа, регулируемыми вопросы оплаты труда, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

1) порядок и условия оплаты труда работников, размеры должностных окладов (окладов) на основе отнесения занимаемых работниками должностей, профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее по тексту - ПКГ), размеры должностных окладов (окладов) работников по должностям служащих, профессиям рабочих, не включенных в ПКГ;

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

3) условия оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, директора МКУ МГО «Образование», их заместителей и главных бухгалтеров;

4) порядок выплаты материальной помощи.

2. Настоящее Положение разработано на основании «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Миасского городского округа и МКУ МГО «Образование» и распространяется на всех работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее по тексту – Учреждение).

3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета Миасского городского округа, областного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений, формируется в расчете на штатную численность в пределах утвержденных бюджетных назначений, предусмотренных на оплату труда работников казенных муниципальных учреждений, объема субсидий бюджетным и автономным учреждениям и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом требований пункта 64 настоящего Положения.

Для всех муниципальных казенных учреждений размер фонда стимулирующих выплат в муниципальном казенном учреждении в общем

фонде оплаты труда соответствующего учреждения составляет не менее 30 процентов.

Для всех муниципальных учреждений расходы на оплату труда административно - управленческого и обслуживающего персонала составляют не более 40 процентов общего фонда оплаты труда соответствующего учреждения.

5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается и устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения на очередной финансовый год.

7. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные на неограниченный срок, указываются в трудовом договоре.

8. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда Учреждения, включая все источники финансирования.

9. Оплата труда библиотечных и других работников Учреждения, не относящиеся к работникам образования, осуществляется в Учреждении применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда на основании статьи 133 Трудового кодекса и в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в соответствии с приложениями № 2 к настоящему Положению.

12. По рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, допускается назначение на соответствующую должность работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками) или профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

13. Оклады (должностные оклады) по квалификационным уровням рассчитываются в пределах фонда оплаты труда, на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания Учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Оклады работников Учреждения по должностям, профессиям рабочих, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационной комиссией Учреждений, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

14. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей, профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работникам общеобразовательных учреждений установить согласно приложению 2 к настоящему Положению.

15. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или в профессиональных стандартах.

16. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности работников Учреждения и расчет ФОТ, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Миасского городского округа, областного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

17. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук), ученое звание (доцент, профессор), а также персонального повышающего коэффициента.

18. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений". Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении.

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

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

21. 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.

Перечень должностей, профессий рабочих, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу, установлен Приложением 1 к настоящему Положению.

22. 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 отдельно по каждой из должностей.

23. Размеры окладов (должностных окладов) работников закрепляются в локальных нормативных актах, в трудовых договорах с конкретными работниками, и используются при составлении тарификационных списков. При этом конкретизируются сроки применения повышающих коэффициентов за квалификационную категорию с учетом сроков действия оснований их применения.

24. Оклады (должностные оклады) устанавливаются в рублях и копейках.

25. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

26. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

III. Компенсационные выплаты

27. Перечень и размеры выплат компенсационного характера определены в приложении № 3.

28. Работникам Учреждения в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях». С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях";
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г.

№ 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

29. Решение о введении соответствующих выплат принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат средствами бюджета Миасского городского округа или областным бюджетом.

30. Директор Учреждения, директор МКУ МГО «Образование» принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее по тексту пункта именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные во втором абзаце пункта 28, а также в пункте 31 настоящего Положения, выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона 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.

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты

Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

31. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса РФ в виде надбавки за особые условия труда и надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

32. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются коэффициенты (районные), размеры которых определяются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

33. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

34. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

35. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время, в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

36. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере 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.

37. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

38. Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

39. Выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам при наличии оснований для их выплаты.

40. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя Учреждения.

41. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета повышающих и персональных повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не

может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством.

42. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

IV. Стимулирующие выплаты

43. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств бюджета Миасского городского округа, областного бюджета, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера определены в приложениях №№ 4, 5.

44. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы
- выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников;
- выплаты за квалификационную категорию или педагогический стаж работы (при отсутствии категории);
- выплаты за педагогический стаж работы, квалификационную категорию;
- выплаты за стаж работы и квалификационную категорию.

45. Виды выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, их установление должно отвечать уставным задачам Учреждения и основываться на выполнении следующих целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения:

- повышение качества и эффективности оказания государственных, муниципальных услуг и исполнения государственных, муниципальных функций, критерий оценки – своевременное формирование в соответствии с уставной деятельностью сметы расходов, муниципального задания, своевременная разработка нормативных правовых актов, регламентирующих предоставление (исполнение) государственных, муниципальных услуг (функций), внесение в них изменений;
- обеспечение высокого качества обучения и воспитания, критерий оценки – наличие победителей и призеров олимпиад, научно-практических конференций учащихся, успешность социальной адаптации;
- эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе, критерий оценки – доля педагогических работников не менее 70% от общего числа педагогических работников;
- соблюдение лицензионных требований и срока действия лицензии, критерий оценки – наличие и соблюдение сроков лицензии;
- участие учреждения в муниципальных и ведомственных целевых программах, реализация программы развития образования Учреждения, критерий оценки – степень выполнения программных мероприятий, целевых индикативных показателей за отчетный период;
- предоставление государственных, муниципальных услуг в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации МГО, критерий оценки – отсутствие обоснованных жалоб при предоставлении муниципальных услуг, отсутствие санкций за нарушение требований Административных регламентов предоставления государственных, муниципальных услуг;
- обеспечение условий комплексной безопасности и охраны труда участников образовательного процесса в Учреждении, критерий оценки – наличие коллективных трудовых договоров Учреждений, санитарных книжек работников;
- соответствие образовательных программ Учреждения современным требованиям, критерий оценки – наличие утвержденных образовательных программ, качество их исполнения;

- повышение квалификации и переподготовки работников учреждения, критерий оценки – обеспечение соблюдение сроков повышения квалификации и переподготовки работников учреждения;
- укомплектованность учреждения кадрами, критерий оценки – коэффициент укомплектованности кадрами, значение должно быть не менее 0,9;
- соблюдение муниципальными учреждениями финансовой дисциплины (соблюдение финансовых нормативов расходования бюджетных средств, своевременность уплаты налогов, сборов, платежей, целевое использование бюджетных средств, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Челябинской области, нормативными правовыми актами Собрания депутатов МГО), критерий оценки – отсутствие замечаний, штрафных санкций проверяющих органов, организаций.

Оценка выполнения плановых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения производится одновременно с оценкой выполнения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности директора Учреждения, установленных в пункте 70 настоящего Положения (Приложение № 7 к настоящему Положению).

46. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

47. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливаются «Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ «СОШ № 7»», соглашениями, локальными нормативными актами.

48. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда

работников: заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю.

49. Премирование работников Учреждения производится по результатам оценки выполнения показателей эффективности труда работника:

- высокое качество выполняемой работы с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, критерий оценки – отсутствие замечаний, оперативное, грамотное выполнение порученной работы;
- соблюдение сроков, регламентов, стандартов предоставления государственных (муниципальных) услуг, исполнения государственных (муниципальных) функций, критерий оценки – отсутствие замечаний, предупреждений, жалоб;
- подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности Учреждения, критерий оценки – разработка нормативных правовых актов, локальных актов по данному направлению;
- успешное и добросовестное исполнение работников своих должностных обязанностей, критерий оценки – отсутствие замечаний, предупреждений, оперативное грамотное выполнение должностных обязанностей в полном объеме согласно Должностной инструкции;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения, критерий оценки – отсутствие замечаний, предупреждений, отсутствие возвратов на доработку соответствующих документов, своевременная, оперативная подготовка и проведение соответствующих мероприятий;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения, критерий оценки – отсутствие замечаний, предупреждений, оперативное грамотное выполнение работы по соответствующему направлению;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, критерий оценки – отсутствие замечаний, возвратов на доработку документов, отсутствие нарушений сроков, непредоставление отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий, критерий оценки – отсутствие замечаний, предупреждений, оперативное и грамотное выполнение порученной работы в пределах своей компетентности

Локальным актом Учреждения утверждаются конкретные показатели эффективности труда и критерии оценки по каждому структурному подразделению или работнику.

Оценка выполнения показателей эффективности труда каждого работника или в целом подразделения производится по представленным отчетам за отчетный период на заседании Балансовой комиссии.

50. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере, в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

51. Премирование за отчетный период устанавливается по конечным результатам труда каждого работника Учреждения, достигаемым за счет профессиональной компетенции при подготовке, принятии и реализации вопросов местного значения в области образования по соответствующей специализации.

52. Размер поощрения конкретного работника Учреждения по итогам работы за календарный период (месяц, квартал) и по итогам работы за год определяется в процентах к окладу (должностному окладу) пропорционально отработанному времени или в абсолютной величине с учетом личного вклада в результаты работы Учреждения, а также с учетом следующих обстоятельств:

- досрочного и качественного выполнения плановых работ, внеплановых заданий и т.п.;
- наличие дисциплинарного взыскания.

Решение о повышении или снижении размера премирования принимается руководителем Учреждения и оформляется соответствующим локальным актом.

53. Размер премии за выполнение особо важного и сложного задания определяется с учетом степени важности и срочности выполняемой работы и наличия средств, направляемых на оплату труда.

Выплата премии оформляется приказом руководителя Учреждения.

54. Единовременное премирование за присвоение почетного звания Российской Федерации, Челябинской области или Округа, награждение почетной грамотой, в связи с юбилейной датой и другое премирование производится на основании приказа руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

55. Единовременное денежное премирование производится пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада работника в общие результаты работы.

56. Единовременное денежное премирование производится по итогам работы за месяц. Допускается выплата работникам единовременных премий за иной период в связи с добросовестным исполнением служебных обязанностей.

57. К показателям, влияющих на изменение размера стимулирующих выплат, относятся:

- меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;
- невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов Учреждения;
- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу Учреждения.

Снижение размеров стимулирующих выплат или их не начисление за нарушения, упущения в работе производятся за тот отчетный период, когда

было выявлено упущение, нарушение в работе, но не более трех месяцев с момента совершения.

58. Стимулирующие выплаты формируются с учетом районного коэффициента 1,15, не образуют новых окладов (должностных окладов), не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

V. Условия выплаты материальной помощи

59. В пределах фонда оплаты труда работникам Учреждений допускается оказание материальной помощи в случаях возникновения экстренных ситуаций (авария, пожар, кража, наводнение, смерть родственников, тяжелая травма и т.п.), в случаях торжественного события в личной жизни или общественной деятельности (свадьба, рождение ребенка, юбилей и т.п.). Размер помощи определяется индивидуально в каждой конкретной ситуации.

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

VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

60. Заработная плата директора МКУ МГО «Образование», руководителя Учреждения, подведомственного МКУ МГО «Образование», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

61. Размер должностного оклада руководителя Учреждения, подведомственного МКУ МГО «Образование», определяется Трудовым договором в зависимости от сложности руководства Учреждением, связанной с масштабами управления, особенностями деятельности и значимости Учреждения, в следующем порядке: для руководителей Учреждений, подведомственных МКУ МГО «Образование» - в порядке, утвержденном локальным нормативным актом МКУ МГО «Образование», с учетом показателей оценки сложности руководства Учреждением, с учетом масштаба

управления, особенностей деятельности и значимости конкретного Учреждения.

62. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда директора МКУ МГО «Образование», руководителя соответствующего Учреждения устанавливаются в Трудовом договоре (в Приложении, дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы Трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», постановлением Администрации МГО.

Новые условия оплаты труда руководителей Учреждений, директора МКУ МГО «Образование» вносятся также в трудовой договор, заключаемый между руководителем Учреждения и ГРБС - МКУ МГО «Образование», для директора МКУ МГО «Образование» - между директором и Главой Администрации МГО.

Внесение изменений в условия оплаты труда руководителей Учреждений, директора МКУ МГО «Образование», установленные в трудовых договорах, осуществляется путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается на срок до 1 года. По окончании календарного года дополнительное соглашение к трудовому договору может быть пересмотрено в части изменения размеров общего фонда стимулирования труда руководителя Учреждения, директора МКУ МГО «Образование», а также перечня показателей, размеров и сроков премирования руководителя соответствующего Учреждения.

63. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора МКУ МГО «Образование» и средней заработной платы работников данного учреждения устанавливается в кратности от 1 до 5, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников МКУ МГО «Образование».

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, подведомственного МКУ МГО «Образование», и средней заработной платы работников соответствующего Учреждения устанавливается локальным нормативным актом МКУ МГО «Образование» в кратности от 1 до 5, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников муниципального казенного Учреждения, размеров субсидий муниципальному бюджетному, автономному Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, предусмотренных на оплату труда и включенных в нормативные затраты на оказание государственных, муниципальных услуг (выполнение работ), объемов средств внебюджетных фондов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

64. Соотношение средней заработной платы директора МКУ МГО «Образование», руководителей Учреждений и средней заработной платы работников соответствующего Учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

65. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора МКУ МГО «Образование», руководителей Учреждений, подведомственных МКУ МГО «Образование», их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, Миасского городского округа, в соответствии с разделом III настоящего Положения, и закрепляются в Трудовом договоре (Приложении, дополнительном соглашении к трудовому договору).

66. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору МКУ МГО «Образование», руководителям Учреждений, подведомственных МКУ МГО «Образование», в соответствии с разделом IV настоящего Положения, закрепляются в Трудовом договоре (Приложении, дополнительном соглашении к трудовому договору).

67. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде устанавливаются директору МКУ МГО «Образование», руководителям Учреждений, подведомственных МКУ МГО «Образование» с учетом достижения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждений и их руководителей, директора МКУ МГО «Образование» (соответственно), а также показателей муниципального задания на оказание государственных, муниципальных услуг (выполнение работ) для муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в соответствии с Приложением 12 к настоящему Положению.

68. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения, подведомственного МКУ МГО «Образование», их размеры в отчетном периоде устанавливаются приказом МКУ МГО «Образование» о выплате надбавок стимулирующего характера, а директору МКУ МГО «Образование» - на основании Протокола заседания Комиссии по определению уровня стимулирования руководителей муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений (постановление Администрации Миасского городского округа от 15.08.2013 г. № 5251).

69. Оценка выполнения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителей Учреждений и директора МКУ МГО «Образование» производится исходя из количества баллов выполнения показателей, а именно:

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя в отчетном периоде от 356 баллов до 585 баллов – 100 % от 1/4 части годового фонда стимулирующих выплат руководителя в соответствии с Трудовым договором;

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя в отчетном периоде от 238 баллов до 355 баллов – 75 % от 1/4

части годового фонда стимулирующих выплат руководителя в соответствии с Трудовым договором;

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя в отчетном периоде от 118 баллов до 237 баллов – 50 % от 1/4

части годового фонда стимулирующих выплат руководителя в соответствии с Трудовым договором;

- в остальных случаях, премия в отчетном периоде не начисляется.

При оценке выполнения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения, директора МКУ МГО «Образование», а также в Таблице Приложения 12 к настоящему Положению числовые значения с указанием «от» и «до» следует понимать включительно.

70. Руководителям Учреждений, директору МКУ МГО «Образование» выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде устанавливаются ежеквартально, за первое полугодие, девять месяцев, по итогам работы за год.

71. Руководители Учреждений обязаны ежеквартально представлять отчет о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя за соответствующий отчетный период на рассмотрение в Комиссию по оценке выполнения целевых показателей деятельности Учреждений и стимулирования руководителей Учреждений, которая принимает объективное решение о выплатах стимулирующего характера руководителю соответствующего Учреждения, на основании локального акта МКУ МГО «Образование».

МКУ МГО «Образование» определяет права и полномочия Комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности Учреждений и стимулирования руководителей Учреждений.

Директор МКУ МГО «Образование» ежеквартально представляет отчет о выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности в отчетном периоде в Комиссию по определению уровня стимулирования руководителей муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений Миасского городского округа в соответствии с постановлением Администрации МГО от 15.08.2013 г. № 5251.

72. Начисление выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений за соответствующий период производится на основании локального нормативного акта МКУ МГО «Образование» при наличии соответствующего протокола Комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности Учреждений и стимулирования руководителей Учреждений.

73. Неиспользованные средства фонда стимулирующих выплат руководителя Учреждения, директора МКУ МГО «Образование» направляются на выплаты стимулирующего характера работникам соответствующего Учреждения.

74. Перечень, размер и условия установления выплат стимулирующего характера, в том числе показатели, влияющие на изменение, уменьшение размера стимулирующих выплат руководителям Учреждений утверждаются локальными актами МКУ МГО «Образование» с учетом критериев оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения, целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя за соответствующий отчетный период.

75. Размер выплат стимулирующего характера руководителю конкретного Учреждения, директору МКУ МГО «Образование» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности соответствующего Учреждения, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

76. Должностные оклады заместителей руководителей Учреждений, директора МКУ МГО «Образование» и главного бухгалтера в соответствующем учреждении устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений, директора МКУ МГО «Образование» (соответственно). Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждений, трудовыми договорами (Приложением, дополнительным соглашением к трудовому договору).

Планирование ФОТ соответствующего Учреждения на очередной финансовый год МКУ МГО «Образование» производит исходя из размеров должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера, установленных на 30 % ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего Учреждения.

77. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей Учреждений, директора МКУ МГО «Образование» устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности и результативности деятельности, устанавливаемых руководителям Учреждений, директору МКУ МГО «Образование» (соответственно).

78. Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений, директору МКУ МГО «Образование», их заместителям и главным бухгалтерам за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

79. Показатели выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы, критерии их оценки в отчетном периоде заместителям руководителя соответствующего Учреждения, заместителям директора МКУ МГО «Образование», главным бухгалтерам этих учреждений устанавливаются локальными нормативными актами соответствующего Учреждения, МКУ МГО «Образование» (соответственно), с учетом показателей эффективности труда.

80. Директору МКУ МГО «Образование», руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера не начисляются или снижается их размер до 100 процентов в случаях:

- нарушения исполнительской, трудовой и производственной дисциплины;
- наличие обоснованных жалоб, претензий;
- нарушение правил бюджетного учёта и нарушение бюджетного, налогового, трудового, гражданского законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;
- выявленные нарушения правил и норм охраны труда, противопожарной безопасности, техники безопасности.

Замечания, упущения в деятельности и претензии к директору МКУ МГО «Образование», руководителю Учреждения, к их заместителям, главным бухгалтерам должны иметь письменное подтверждение (распоряжение Администрации МГО, служебная записка, ходатайство должностных лиц Администрации МГО, исполняющих функции по координации и контролю деятельности МКУ МГО «Образование», в отношении подведомственных учреждений – локальный акт МКУ МГО «Образование», объяснительная записка директора МКУ МГО «Образование» или соответственно руководителя Учреждения).

Конкретные показатели депремирования, снижения выплат стимулирующего характера в отношении руководителей Учреждений, их заместителей, заместителей директора МКУ МГО «Образование» и главных бухгалтеров устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, МКУ МГО «Образование» (соответственно с учетом иерархической подчиненностью).

81. Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципального учреждения образования, директору МКУ МГО «Образование» их заместителям, главным бухгалтерам устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, не образуют новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих (один вид

выплат в отношении другого вида) и компенсационных выплат (кроме уральского коэффициента)

VII. Положение о Комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности Учреждений и стимулирования руководителей Учреждений

82. Положение о Комиссии по оценке выполнения целевых показателей деятельности Учреждений и стимулирования руководителей Учреждений (далее по тексту - Комиссия) определяет сроки и последовательность действий Комиссии при принятии объективных решений по определению конкретных размеров выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений в отчетном периоде.

83. Комиссия создается в соответствии постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Собрании депутатов Миасского городского округа от 29.10.2010г. № 6 «О введении новых систем оплаты

труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Миасского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» и настоящим Положением.

Состав Комиссии, регламент работы утверждается приказом директора МКУ МГО «Образование».

84. Председатель Комиссии обеспечивает выполнение вышеуказанной задачи и объективной оценки эффективности и результативности деятельности руководителей Учреждений в отчетном периоде, а также на основании предложений МКУ МГО «Образование» определяет конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений.

85. Комиссия ежеквартально рассматривает отчеты руководителей Учреждений, характеризующие эффективность и результативность деятельности данного Учреждения, выполнение показателей муниципального задания на оказание государственных, муниципальных услуг (выполнение работ), в том числе:

1) отчет о результатах деятельности Учреждения за отчетный период, представленный учреждениями;

2) подготовленные структурными подразделениями МКУ МГО «Образование» заключения об эффективности и результативности деятельности Учреждения за отчетный период;

3) бухгалтерскую и статистическую отчетность за отчетный период.

86. Комиссия один раз в 3 месяца принимает решения о конкретных размерах выплат стимулирующего характера по каждому руководителю Учреждений.

87. Решения Комиссии оформляются протоколами, на основании которых издаются приказы МКУ МГО «Образование» о размерах выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений за отчетный период.

88. Секретарь Комиссии после выхода приказов направляет в адрес Учреждений информацию о размерах выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений.

89. Оплата труда директора, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с требованиями раздела VI настоящего Положения.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

90. Фонд оплаты труда Учреждения подлежит перерасчету в случаях:

- увеличения (индексации) минимального размера оклада (должностного оклада);
- изменения штатов (штатных расписаний);
- существенных изменений условий оплаты труда.

91. Учреждение по согласованию с МКУ МГО «Образование» имеет право направлять средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности на выплаты стимулирующего характера.

92. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

93. Руководитель Учреждения несет материальную ответственность за организацию оплаты труда в соответствии с данным Положением.

94. Контроль за соблюдением руководителем Учреждения локальных нормативных актов о выплатах компенсационного и стимулирующего характера осуществляет профсоюзный орган Учреждения.

Финансовый контроль за исполнением Положения осуществляет МКУ МГО «Образование».