

СОГЛАСОВАНО:
Совет МКОО ДО ДЮЦ «Факел» пгт Нагорск
«01» сентября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ:
И.о.директора
МКОО ДО ДЮЦ
«Факел» пгт Нагорск

_____ О.Н.Мандалак

Приказ от 01.09.2023 г. № 122

СОГЛАСОВАНО:
Начальник МУ управление образования
администрации Нагорского района

_____ Н.Н.Сысолятина

«_____» _____

Положение
об оплате труда работников муниципальной
казенной образовательной организации
дополнительного образования
детско-юношеского центра «Факел»
пгт Нагорск Нагорского района
Кировской области

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальной казенной образовательной организации дополнительного образования детско-юношеского центра «Факел» пгт Нагорск Нагорского района Кировской области (далее МКОО ДО ДЮЦ «Факел» пгт Нагорск) (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями закона 135, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации и Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Нагорского района по виду экономической деятельности «Образование» от 29.06.2018 № 60.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда для работников муниципальной казенной образовательной организации дополнительного образования детско-юношеского центра «Факел» пгт Нагорск Нагорского района Кировской области (далее — Организация).

3. Положение включает: минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Система оплаты труда в Организации устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

5. Настоящее Положение об оплате труда работников является обязательным и утверждается приказом руководителя Организации по согласованию с советом МКОО ДО ДЮЦ «Факел» пгт Нагорск, с управлением образования Администрации Нагорского района.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные условия оплаты труда

6. Заработная плата работников Организации состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7. Система оплаты труда работников Организации устанавливается с учетом:

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

8. Фонд оплаты труда работников МКОО ДО ДЮЦ «Факел» пгт Нагорск формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальной казенной организации и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации

9. Организация в пределах имеющихся у неё средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных настоящим Положением.

10. Должности, включаемые в штатное расписание Организации должны соответствовать уставным целям организации, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

ПКГ должностей педагогических работников: 2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель; 3 квалификационный уровень: методист	11544 рубля
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений: 2 квалификационный уровень: руководитель структурного подразделения	7724 рубль

12. размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	5155 рублей
---	-------------

13. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня": 1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - сторож, - уборщик служебных помещений, - электрик, - оператор котельной.	4785 рублей
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня": 1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - водитель автомобиля.	4969 рублей

14. Оклады (должностные оклады) заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения устанавливается на 5-10% ниже оклада директора Организации.

Выплаты компенсационного характера

15. В Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом МКОО ДО ДЮЦ «Факел» пгт Нагорск. Положением об оплате труда работников Организации может быть предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

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

выплаты за расширение зон обслуживания;

выплаты за совмещение профессий (должностей);

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее районный коэффициент).

17. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в пределах фонда оплаты труда.

18. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. В случае, если работник принят не на полную ставку, размеры выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

19. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат,

20. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера

21. Размеры и иные условия установления выплат компенсационного характера:

21.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

21.1.1. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

21.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 №1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих) служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

21.3. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер выплаты – до 100%.

21.4. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер выплаты – до 100%.

21.5. Выплата 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 выплаты и срок, на который она

устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер выплаты – до 100%.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки
Заведование кабинетом	до 15
Руководство методическим объединением	до 15

21.6. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

21.7. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекавшемуся к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

21.8 Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый минимальный размер выплаты в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

21.9. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 21.1, 21.3-21.8, производятся в виде доплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера

22. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом МКОО ДО ДЮЦ «Факел» пгт Нагорск.

23. Положением об оплате труда работников Организации может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;
выплаты за наличие квалификационной категории;
выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;
персональный повышающий коэффициент к окладу;
премиальные выплаты.

24. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего года.

25. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

26. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в пределах фонда оплаты труда.

27. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. В случае, если работник принят не на полную ставку, размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

28. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

29. Размеры и иные условия установления выплат стимулирующего характера:

29.1. исключен (в редакции приказа МКОО ДО ДЮЦ «Факел» от 14.01.2019 № 9).

29.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Размеры и условия установления данной выплаты конкретизируются в положении об оплате труда работников Организации. Размер выплаты до 100%.

29.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается основным работникам Организации в зависимости от непрерывного стажа работы в Организации до 15 %

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Свыше 1 года до 3 лет	5%
Свыше 3 лет до 10 лет	10%
Свыше 10 лет	15%

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией организации.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из учреждения образования до дня приема в учреждение образования прошло не более трех месяцев.

Исчисление стажа непрерывной работы производится в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

29.4. Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Вторая квалификационная категории	5%
Первая квалификационная категория	10%
Высшая квалификационная категория	15%

29.5 Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя Организации для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты:

- 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

- 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания.

- 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медаль и нагрудные знаки, почетные грамоты).

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

29.6. Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливаются руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам образовательных учреждений (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах:

Руководителям, директорам, начальникам, заведующим, заместителям директоров, заместителям начальников, заместителям заведующих, главным бухгалтерам, заместителям главных бухгалтеров, заведующим библиотекой, руководителям структурных подразделений (директорам филиалов, заместителям директоров филиалов, старшим мастерам, начальникам отделов, шеф-поварам и др.) и другим руководящим работникам, предусмотренным квалификационным справочником;

Педагогическим работникам: учителям, преподавателям (включая старших), учителям-логопедам, учителям-дефектологам, воспитателям (включая старших), классным воспитателям, методистам, инструкторам-методистам, социальным педагогам, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности

(допризывной подготовки), тренерам-преподавателям (включая старших), музыкальным руководителям, старшим вожатым;

Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: главным специалистам, ведущим специалистам, библиотекарям, бухгалтерам, экономистам, художникам, инженерам, механикам, и другим специалистам, предусмотренным квалификационным справочником руководителей, специалистов и других служащих, старшим лаборантам, лаборантам и младшим воспитателям, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Размер выплаты устанавливается до 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

29.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается:

29.7.1. Работникам организации с учетом уровня их 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 (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника и утверждается локальным нормативным актом по организации. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

29.7.2. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования по имеющим государственную аккредитацию основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования подготовки специалистов среднего звена и высшего образования и устроившимся впервые на работу (за исключением совместительства) по специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня или в год получения профессионального образования соответствующего уровня в муниципальные образовательные организации (далее – молодые специалисты).

Выплата назначается на период первых трех лет работы в организации.

Размер выплаты устанавливается в следующем порядке:

Период работы в образовательной организации	Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента от оклада (должностного оклада)
первый год работы	0,35
второй год работы	0,3
третий год работы	0,2

Статус молодого специалиста может быть продлен на период до трех лет в следующих случаях:

при прохождении срочной воинской или альтернативной службы;

при нахождении в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком.

29.8. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премияльные выплаты производятся по решению руководителя Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным актом, нормативным актом по Организации.. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед Организацией. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

30. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ.

31. Заработная плата руководителя Организации, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

32. Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем организации и работодателем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципальной организации.

33. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда организации в соответствии с Порядком отнесения муниципальных образовательных учреждений к группе по оплате труда, установления должностных окладов и предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных образовательных учреждений района, подведомственных управлению образования Нагорского района, и средней заработной платы работников муниципальной организации по группам по оплате труда, утвержденным приказом управления образования администрации Нагорского района.

34. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливается управлением образования администрации Нагорского района в кратности от 1 до 5.

35. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципальной организации и среднемесячной заработной платы работников этой организации, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера муниципальной организации и среднемесячной заработной платы работников этой муниципальной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой организации. Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденной

постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления заработной платы».

36. Перечень должностей работников организации, относящихся к административно-управленческому персоналу, устанавливается управлением образования администрации Нагорского района.

37. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов (по каждой должности конкретно) ниже должностных окладов руководителя организации.

38. Условия оплаты труда руководителя муниципальной организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основании 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».

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципальной организации Управление образования администрации Нагорского района должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 35 настоящего порядка, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципальной организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

39. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера в соответствии с положением об оплате труда работников муниципальной организации Нагорского района в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются к заработной плате.

40. Размеры выплат компенсационного характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с Приказом управления образования администрации Нагорского района.

41. Управление образования администрации Нагорского района вправе устанавливать руководителю организации выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальной организации Нагорского района, утвержденным Приказом управления образования администрации Нагорского района и Порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера руководителю муниципальной организации района, подведомственных управлению образования администрации Нагорского района, утвержденным Приказом управления образования администрации Нагорского района.

42. Оценка эффективности деятельности руководителя организации определяет порядок, а также критерии оценки результатов деятельности организации за отчетный период.

Оценка производится на основании представляемой организацией установленной государственной отчетности о результатах деятельности муниципального учреждения (далее отчет) за отчетный период.

43. Оценка производится согласно Положения об оценке эффективности деятельности

руководителя организации, показателей эффективности деятельности муниципальной организации, подведомственных управлению образования, утвержденных приказом управления образования администрации Нагорского района, по балловой системе по каждому критерию.

44. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципальной организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

45. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

46. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организации определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Управление образования администрации Нагорского района вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также примерный перечень должностей, относимых к административно – управленческому и вспомогательному персоналу.

47. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю (для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования (за исключением преподавателей педагогических училищ и педагогических колледжей) - на фактическую нагрузку в год).

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 22.3. Положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

48. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

49. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации за ставку заработной платы, выплаты компенсационного (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за иные особые условия работы в отдельных образовательных учреждениях; выплаты

педагогическим работникам при выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности (проверка тетрадей) и стимулирующего (выплата за стаж непрерывной работы; выплата за наличие квалификационной категории; выплаты за наличие ученой степени и почетного звания; выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах; повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности) характера устанавливаются от ставки заработной платы по занимаемой должности.

50. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

51. Оплата труда тренерско-преподавательского состава в организации дополнительного образования детей спортивной направленности может производиться по нормативам за одного занимающегося (в процентах от ставки заработной платы). Размер норматива устанавливается управлением образования администрации Нагорского района.

52. Работникам организации может предоставляться материальная помощь в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются соответствующим положением, утверждаемым локальным нормативным актом организации.

53. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного, местного бюджетов, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.