УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Пограничного муниципального

района

16.04.2020 № 336

**Положение об оплате труда**

**работников муниципального казенного учреждения**

**«Центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района»**

**I. Общие положения**

1.1.Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района» (далее – Положение, работники учреждения) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

1.3.Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с изменениями системы оплаты труда, предусмотренными Положением, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до изменения системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=9B7A06BCB9E3EEBDD5C39D5C998125426CD69C23FDEAC43B9EAD547177AF4BB370EC5567BFB42231n4J).

1.5. Оплата труда работников учреждения, 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.

1.6. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.7.Система оплаты труда в организациях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=7C7F415A2FEB4D0A25DE177B3E81BA318D123D8D91CDA41BBB28652F9B67A289864AB4BAFC5CyFE), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (Приложение № 1).

1.9.В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и решением Думы Пограничного муниципального округа «О бюджете Пограничного муниципального округа».

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.10. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с работниками обеспечивать включение в них условий, связанных с:

- размером должностного оклада (ставки);

- размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера;

- размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

1.11. В локальном нормативном акте учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей работников должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

1.12. Выплата заработной платы работникам учреждения производится 15 и 30 (29 февраля) числа текущего месяца.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района»**

2.1. Основные условия оплаты труда.

Система оплаты труда работников организаций включают в себя оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

- единого квалификационного справочника;

- Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

Оклады, выплаты компенсационного характера, составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.3.1.Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

2.3.2.Работникам учреждения могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в праздничное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ).

2.4.Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере,   
установленных действующим законодательством:

-районный коэффициент к заработной плате в размере 20%;

-процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в Южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

2.6.Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.7.Порядок и условия стимулирующих выплат.

2.7.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом организации по согласованию с представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности работников учреждения. Стимулирующие выплаты работникам организаций устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

На стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, за исключением выплат, установленных в абсолютных суммах.

2.7.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы (за год) (далее - премии).

2.7.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Предельный размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 250% от должностного оклада (ставки) работников.

Премии в учреждении устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми нормативным актом учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств.

Размер премии устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

2.7.4. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

Работникам, отработавшим неполный период, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Премии не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Наряду с премиями, предусмотренными Положением, при наличии экономии фонда оплаты труда, работнику учреждения могут выплачиваться премии:  
- за долголетнюю и плодотворную работу в связи юбилейной датой (50,55,60,65-летием) в размере до одного месячного оклада при условии стажа работы в учреждении не менее 10 лет;

- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости в размере до одного должностного оклада при условии стажа работы в учреждении не менее 10 лет.

2.7.5.Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда. Штатное расписание учреждения формируется, утверждается руководителем учреждения в пределах объема средств на текущий финансовый год и согласовывается Главой администрации Пограничного муниципального района.

**III.Оказание материальной помощи работникам учреждения**

3.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в размере не более одного должностного оклада:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

3.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:

- смерть (гибель) близкого родственника (супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц, находящихся на иждивении) на основании свидетельства о смерти;

- причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций;

- получение увечья и иное причинение вреда здоровья работника.

Руководитель учреждения может признать чрезвычайными другие иные обстоятельства.

3.3. Материальная помощь может быть выплачена в случае особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья в связи с тяжелым заболеванием, несчастным случаем, аварией, длительной болезни, а также тяжелым материальным положением в семье и других исключительных случаях).

3.4. Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда работников учреждения на основании приказа (распоряжения) руководителя учреждения по личному заявлению работника.

3.5. Предоставление материальной помощи производится при предоставлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

**IV.Порядок и условия оплата труда директора и главного бухгалтера муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных учреждений Пограничного муниципального района»**

4.1. Заработная плата директора и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Размер оклада директора учреждения определяется трудовым договором и зависит от среднего размера оклада работников с учетом показателя кратности оклада. Кратность оклада директора устанавливается за сложный и напряженный режим работы в размере 2,6 к среднему окладу работников.

Размер оклада директора учреждения рассчитывается по формуле:

РО рук= К\*Ор, где

РО рук - размер оклада директора учреждения;

К - показатель кратности директора учреждения к среднему окладу работников;

Ор - средний оклад работников согласно штатному расписанию на текущий год с учетом штатной численности учреждения.

Размер оклада директора учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.3.Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

4.4.Компенсационные выплаты директору и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат работникам учреждения. Компенсационные выплаты и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

4.5.Директору и главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы (за год).

4.6. Стимулирующие выплаты директору и главному бухгалтеру и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения ими целевых показателей эффективности работы.

4.7.Оценку работы директору учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет один раз в полугодие комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей организаций (далее – комиссия).

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы директора учреждения утверждается нормативным правовым актом администрации Пограничного муниципального района.

4.8.Доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам года) должна составлять 40 процентов. Расчет максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется по формуле: Рн = Рорук\*40%/60%, где Рн - максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы директора учреждения; Рорук – размер оклада директора учреждения.

В случае установления директору учреждения выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации устанавливается исходя из данных, указанных в таблице 1.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения в баллах) | Размер выплат за качество выполняемых работ за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера в процентах |
| 100-90 включительно | 100 |
| 89-85 включительно | 90 |
| 84-80 включительно | 80 |
| 79-75 включительно | 70 |
| менее 75 | не устанавливается |

4.9.Директору учреждения по итогам работы (за год) может выплачиваться премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей организаций не менее 75 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

4.10.На выплаты, предусмотренные пунктами 4.5. настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, за исключением выплат, установленных в абсолютных суммах.

4.11. Предельный уровень соотношение средней заработной платы директора и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии со ст. 145 Трудового кодекса РФ. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, главного бухгалтера) и рассчитываемой за календарный год устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом администрации Пограничного муниципального района.

4.12.Оценку работы главному бухгалтеру учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет один раз в полугодие комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы работников учреждения (подпункт 2.7.4 Положения).

4.13. Порядок выплаты материальной помощи.

В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств директору и главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь согласно разделу III Положения.

4.14.Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимает учредитель на основании письменного заявления директора учреждения.

4.15. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения и главного бухгалтера подлежит размещению в информационной - телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке, установленном администрацией Пограничного муниципального района.

Приложение 1

Размеры окладов работников учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный  уровень | Наименование должностей (профессий) | Размеры окладов, рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих(утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247-н) | | | | |
| 1 | Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 4 квалификационный уровень | Ведущий экономист | 8696 |
| 1 квалификационный уровень | Экономист | 8027 |
| Бухгалтер |
| Инженер |
| Специалист по кадрам |
| Программист |
|  |  | Бухгалтер-ревизор |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216-н) | | | | |
| 2 | Руководители структурных подразделений | 1 квалификационный уровень | Заведующий учебно-методическим отделом | 8696 |
| 3 | Педагогические работники | 4 квалификационный уровень | Старший методист | 8028 |
| 3 квалификационный уровень | Методист | 7468 |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248-н) | | | | |
| 4 | Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | Грузчик | 5416 |
| Уборщик производственных и служебных помещений |
| Электромонтер по ремонтуи обслуживанию электрооборудования |
| Электрогазосварщик |
| Слесарь-сантехник |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | Водитель | 5579 |
| Перечень должностей, не предусмотренные профессиональными стандартами | | | | |
|  | - | - | Старший специалист по закупкам | 8364 |
|  | - | - | Специалист по закупкам | 8027 |