



## АДМИНИСТРАЦИЯ ШЕКСНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20.02.2017 года

№ 205

п. Шексна

#### **Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр обеспечения деятельности системы образования»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24 декабря 2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений района», руководствуясь статьей 29 Устава Шекснинского муниципального района,

#### **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр обеспечения деятельности системы образования» (прилагается).

2. Руководителю муниципального бюджетного учреждения «Центр обеспечения деятельности системы образования» организовать работу по приведению локальных нормативных актов и штатного расписания в соответствие с настоящим постановлением.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника Управления образования Шекснинского муниципального района Н.А. Левину.

4. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального опубликования в газете «Звезда», распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2017 года, и подлежит размещению на официальном сайте Шекснинского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
Шекснинского муниципального района  
от 20.02.2017 года № 205

**Положение**  
**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения**  
**«Центр обеспечения деятельности системы образования»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр обеспечения деятельности системы образования» (далее – Положение, Учреждение) устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения, в том числе порядок установления размеров должностных окладов (окладов) по профессиональным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) руководителя, работников Учреждения;

перечень выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

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

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения и согласовывается с учредителем.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов) руководителя,  
работников Учреждения

2.1. Оклад (должностной оклад) руководителя, работника Учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) отраслевого коэффициента, коэффициента

квалификационного уровня по профессиональным квалификационным группам.

Минимальный размер оклада (должностного оклада) работника Учреждения:

	Минимальный размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Должности и профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня», профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1530
Должности и профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня», профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1780
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	3150
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	4000

Минимальный размер должностного оклада руководителя Учреждения:

	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	4000

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Отнесение работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), к соответствующим профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих» в зависимости от присвоенных им квалификационных

разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Коэффициент квалификационного уровня устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Размер коэффициента квалификационного уровня
Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень	1,0
2 квалификационный уровень	1,0
Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:	
3 квалификационный уровень	1,0 - 1,95
4 квалификационный уровень	1,4 - 1,55
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:	
1 – 5 квалификационный уровень	1,0 - 1,6
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:	
1 – 4 квалификационный уровень	1,95 – 2,0

2.3. Размер отраслевого коэффициента – 1,05.

2.4. Размеры должностных окладов работников по конкретным должностям устанавливаются штатным расписанием Учреждения.

### III. Перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в размере до 12 процентов от оклада. Доплата устанавливается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников).

3.2.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в размере 15 процентов от месячной заработной платы в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 16 июля 1992 года № 494 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиям, стипендиям на территории некоторых районов Вологодской области».

3.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.2.3.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.2.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.2.3.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.3.5. Выплата за сверхурочную работу производится работникам, в отношении которых установлен нормированный рабочий день, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

#### IV. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения

Для поощрения работника за выполненную работу и стимулирования его к качественному результату труда и эффективной работе в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за стаж непрерывной работы;  
ежемесячная надбавка водителям за категорию;  
выплата за интенсивность работы - до 150 % должностного оклада;  
выплата за сложность и напряженность выполняемых работ - до 150 % должностного оклада;  
выплата за качество выполняемых работ - до 150 % должностного оклада;  
материальная помощь, выплачиваемая за счет средств фонда оплаты труда, 2 раза в год в размере 50 % от должностного оклада;  
премиальная выплата по итогам работы;  
иные выплаты, предусмотренные законодательством.

#### 4.1. Выплата за стаж работы.

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству, за исключением работников по должностям «сторож», «уборщик», «дворник», в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 7 лет	15
от 7 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

4.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж работы, включаются:

периоды замещения государственных должностей, муниципальных должностей, должностей государственной гражданской (государственной) и муниципальной службы, занятие которых требует наличия соответствующего образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности;

время работы в государственных и муниципальных учреждениях, иных организациях на должностях, занятие которых требует наличия соответствующего образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности;

время работы на выборных должностях в органах государственной власти и местного самоуправления;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждении;

время обучения в образовательных организациях (курсах) по подготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от работы, если за работником сохранялись место работы (должность), заработная плата;

периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законом, периоды службы в органах внутренних дел, органах безопасности, налоговой полиции, таможенных органах, Государственной противопожарной

службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Документами, подтверждающими стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы, являются трудовая книжка и документы, предусмотренные действующим законодательством.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, учитываемый при определении стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, исчисляется год за год.

Стаж работы для назначения выплаты за стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа (далее - комиссия), состав которой утверждается приказом руководителя Учреждения.

Решение комиссии об установлении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю Учреждения для издания приказа о назначении выплаты за стаж работы.

Выплата за стаж работы производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, а также в период временной нетрудоспособности, указанная выплата производится (в новом размере) с момента окончания соответствующего отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательной организации, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет средней заработной платы.

Выплата за стаж работы начисляется в процентах от оклада работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой исходя из фактически отработанного времени.

#### 4.2. Ежемесячная надбавка водителям за категорию.

Ежемесячная надбавка водителям за категорию устанавливается в процентах от оклада в следующих размерах:

при наличии водительского удостоверения, подтверждающего право на управление транспортными средствами категории «В», «С», «Д», «Е» - 25 %;

при наличии водительского удостоверения, подтверждающего право на управление транспортными средствами категории «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» - 10 %.

4.3. Стимулирующие выплаты в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников включают в себя надбавку за интенсивность, за сложность и напряженность выполняемых работ, за качество выполняемых работ - в зависимости от результатов труда.

#### 4.3.1. Надбавка за интенсивность.

Надбавка за интенсивность работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Критериями определения размера надбавки являются:

производительность труда;

достижение плановых или иных показателей работы;

высокие результаты работы;

быстрое выполнение особо важных (срочных) работ;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении размера надбавки принимается руководителем Учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива.

Решение об установлении выплаты, указанной в настоящем пункте, принимается руководителем Учреждения, в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

#### 4.3.2. Выплаты за сложность и напряженность выполняемых работ.

Надбавка за сложность и напряженность выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Надбавка за сложность и напряженность выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству, в соответствии с локальными актами Учреждения.

Критериями определения размера надбавки являются:

выполнение заданий особой важности и сложности;

напряженность работы;

степень сложности заданий;

количество возложенных функций;

выполнение работы в условиях дефицита времени;

дополнительный объем работ в связи с внедрением новых технологий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения и обслуживаемых организаций.

Решение об установлении размера надбавки принимается руководителем Учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива.

Решение об установлении выплаты, указанной в настоящем пункте, принимается руководителем Учреждения, в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

#### 4.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива Учреждения.

При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитываются:

соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам выполнения работ;



соблюдение установленных сроков выполнения работ;  
качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения.

Решение об установлении размера надбавки принимается руководителем Учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива.

Решение об установлении выплаты, указанной в настоящем пункте, принимается руководителем Учреждения, в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

#### 4.4. Премияльная выплата по итогам работы.

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении за счет экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться премияльные выплаты по итогам работы за установленный период времени – месяц, квартал, полугодие, год, иной отчетный период.

Премияльная выплата по итогам работы за период выплачивается с целью поощрения работника за достигнутые результаты по итогам работы в отчетном периоде.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение поручений, требующих сокращенных сроков их выполнения;

дополнительный объем работы в связи с внедрением новых технологий, программ, методик;

участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения.

Работник, к которому в отчетном периоде было применено дисциплинарное взыскание, к премированию по итогам работы за данный период не представляется.

Порядок и размеры премирования работников Учреждения определяются локальными нормативными актами с учетом определенных Учреждением показателей эффективности труда работников и критериев их оценки.

Единовременные (разовые) премии производятся без учета фактически отработанного времени.

## V. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

5.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

а) должностных окладов;

б) выплат компенсационного характера;

в) выплат стимулирующего характера.

5.2. Объем средств, направляемых на оплату труда работников, формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, выделяемых на эти цели в бюджете Шекснинского муниципального района на соответствующий финансовый год.

5.3. За счет экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные выплаты к отпуску в размере до одного ежемесячного должностного оклада работника, а также единовременные (разовые) премии в связи с выходом на государственную пенсию.

Работникам может быть оказана материальная помощь в размере до одного ежемесячного должностного оклада в следующих случаях:

рождения ребенка у работника;

свадьбы работника;

смерти близкого родственника (жена, муж, дети, мать, отец, родные братья и сестры) на основании копии свидетельства о смерти;

в случае особой нуждаемости работника в лечении в связи с несчастным случаем, аварией, а также тяжелого материального положения в его семье в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств на основании подтверждающих документов.

Решение о выплате единовременной выплате, единовременной (разовой) премии и материальной помощи принимается руководителем на основании письменного заявления работника.