

Порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера МКУ «Управление образования города Кировска».

Оплата труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МКУ «Управление образования города Кировска» (далее – учреждение) состоит из должностных окладов, персональных повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, персональный повышающий коэффициент руководителя определяется трудовым договором с работодателем.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в соответствии с п. 3.3. Примерного Положения по Профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих 4 уровня».

Размеры персональных повышающих коэффициентов заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения.

Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

- районный коэффициент в размере 50% от должностного оклада;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера

устанавливается в соответствии с Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Кировска» утвержденным решением Совета депутатов города Кировска от 29.04.2009 № 28.

Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Стимулирующая надбавка	За интенсивность и высокие результаты работы	в размере 75 % от должностного оклада
Персональный повышающий коэффициент	Устанавливается к минимальному окладу по распоряжению главы администрации города Кировска с учётом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы	в размере 100% от минимального оклада
Премия за основные результаты	Успешное и добросовестное исполнение руководителем	в размере 25% от должностного оклада

работы (за месяц)	учреждения своих должностных обязанностей	
Премия за основные результаты за год	При условии достижения целевых показателей эффективности работы руководителя	Размер премии определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения за год (приложение 2 к постановлению Администрации) по алгоритму расчета премии по результатам работы за год.
Единовременные премии	За выполнение особо важных и срочных работ, при наличии экономии по фонду оплаты труда, по иным основаниям. Распоряжение главы администрации города Кировска	Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

**Целевые показатели эффективности работы руководителя
МКУ «Управление образования города Кировска»**

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Единица измерения	Диапазон значения	Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя учреждения
1	Выполнение в установленные сроки указаний и поручений Главы города, Главы администрации города Кировска и министерств МО	%	90-100	выполнено от 90 -100% 40 %
			80-89	выполнено от 80 - 89% поручений – 20%
			70-79	выполнено от 70 - 79% поручений – 10 %
2	Наложение дисциплинарных взысканий работодателем	Количество дисциплинарных взысканий	0-1	Наличие дисциплинарных взысканий - 0 %, отсутствие - 20 %
3	Отсутствие нарушений сроков ответа на жалобы жителей	Штуки	Менее 3	сроки ответа нарушены не более, чем на 3 жалобы - 20 %, сроки ответа нарушены на 4 жалобы и более - 0 %
4.	Своевременная готовность образовательных учреждений к учебному году	Количество учреждений	0-24	Наличие актов о приеме ОУ в установленные сроки: по 24 ОУ – 20% от 15 до 20 ОУ – 15% от 5 до 15 ОУ – 5% 0 учр. – 0%
5.	Успешное окончание учебного года в общеобразовательных учреждениях	%	99-100	Сдача ЕГЭ 100% от числа учащихся, допущенных к аттестации – 20% Сдача ЕГЭ 99-100% от числа учащихся, допущенных к аттестации – 15%
5.	Успешное окончание учебного года в общеобразовательных учреждениях	%	99-100	Сдача ЕГЭ 100% от числа учащихся, допущенных к аттестации – 20% Сдача ЕГЭ 99-100% от числа учащихся, допущенных к аттестации – 15%

Размер премии за основные результаты работы за год определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей

эффективности работы руководителя учреждения по следующему алгоритму расчета:

$$\text{Пр}_{\text{ppr}} = \sum_{i=1}^3 \text{Рпр}_i * \text{К}_{\text{эфр}}, \text{ где}$$

Пр_{ppr} - размер премии по результатам работы руководителя учреждения за год в процентах от должностного оклада;

$\text{Рпр}_{i=1, 2, 3}$ – размер премии за выполнение i -го показателя эффективности;

$\text{К}_{\text{эфр}}$ – коэффициент эффективности финансовой работы руководителя, рассчитываемый по формуле

$\text{К}_{\text{эфр}} = 1,5/n$, где n – место возглавляемого руководителем учреждения в рейтинге качества финансового менеджмента.

**Примерное положение
об оплате труда работников
МКУ «Управление образования города Кировска»**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников МКУ «Управление образования города Кировска» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Кировска Мурманской области от 23.01.2009 № 21 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Мурманской области, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда и включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МКУ «Управление образования города Кировска» (далее – учреждение);
- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- заключительные положения.

1.2. Минимальный размер заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

**II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников МКУ
«Управление образования города Кировска».**

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению.

ФОТ формируется в соответствии со штатным расписанием, утвержденным начальником МКУ «Управление образования». Количество штатных единиц должно быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных в Уставе учреждения.

2.2. В структуре ФОТ предусматриваются:

2.2.1. Базовая и специальные части ФОТ, за счет которых обеспечивается выплата должностных окладов, персональных повышающих коэффициентов, осуществляются компенсационные выплаты работникам;

2.2.2. стимулирующая часть ФОТ, которая обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

2.3. При формировании фонда оплаты труда устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

- ФОТ_б + ФОТ_с = 75 процентов ФОТ;
- ФОТ_{ст} = 25 процентов ФОТ.

III. Порядок и условия оплаты труда работников МКУ «Управление образования города Кировска»

3.1. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Настоящего Положения.

3.2. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов, персональных повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Существенные элементы системы оплаты труда – должностной оклад, размер персонального повышающего коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.3. Порядок определения должностных окладов работников.

3.3.1. Должностной оклад образуется путем умножения минимального оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

Минимальный оклад устанавливается в соответствии с:

- приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 30.07.2012 № 1845 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области» в редакции от 31.05.2013 № 1257;

- приказом Министерства труда и социального развития Мурманской области от 07.06.2011 № 295 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных учреждений и работников органов государственной власти Мурманской области, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих», в редакции приказов от 22.07.2011 № 349, от 13.08.2012 № 527, от 09.10.2012 № 599, от 01.02.2013 № 45, от 01.10.2013 № 515, от 24.12.2013 № 711.

Размеры минимальных окладов устанавливаются локальным нормативным актом учреждения на основании рекомендуемых размеров минимальных окладов по должностям работников учреждения.

Локальным нормативным актом учреждения установлены повышающие коэффициенты по занимаемым должностям профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

Размеры должностных окладов устанавливаются путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину

повышающего коэффициента по занимаемой должности по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения и рассчитываются на основе **дифференциации** типовых должностей, включаемых в штатное расписание.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности по соответствующей профессии или специальности.

3.3.2. Порядок определения персональных повышающих коэффициентов работников.

Для работников структурных подразделений учреждения руководителем МКУ «Управление образования» могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается к минимальному окладу по должности.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен по следующим показателям:

- за сложность, важность выполняемой работы, уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- за уровень профессиональной подготовленности.

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

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовыми законодательством (районный коэффициент, полярные надбавки).

3.3.3. Порядок установления выплат компенсационного характера.

Для работников учреждения установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

Компенсационная выплата за работу в районах Крайнего Севера устанавливается работникам учреждения в соответствии с Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Кировска» утвержденным решением Совета депутатов города Кировска от 29.04.2009 № 28.

Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера

устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Руководитель учреждения принимает необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.3.4. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

В учреждении устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат стимулирующего характера:

1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за интенсивность труда;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за высокие результаты работы.

2. Премии:

- за основные результаты работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные премии.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МКУ «Управление образования» в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

При недостатке или отсутствии финансовых средств руководитель учреждения приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующего характера, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

3.3.5. Доплата до размера минимальной заработной платы.

В целях обеспечения установления работникам учреждений размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, учреждение осуществляет доплату до размера минимальной заработной платы.

Доплата до размера минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

Доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается в

абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

Абсолютный размер доплаты к заработной плате за отработанный месяц определяется по формуле:

$$Д = Р_{мзп} - Р_{нзп}, \text{ где:}$$

Д – размер доплаты;

Р_{мзп} – размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

Р_{нзп} – размер начисленной заработной платы, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).

IV. Заключительные положения.

Настоящее Положение является примерным. Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда на основе настоящего Положения.

Локальные нормативные акты по оплате труда учреждения должны разрабатываться в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством РФ и Мурманской области, нормативно-правовыми актами города Кировска.

Размеры минимальных окладов работников МКУ «Управление образования города Кировска»

Размеры минимальных окладов по должностям работников образования

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3 квалификационный уровень	Методист	6150
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу дополнительного образования детей	5712

Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, табельщик, архивариус	2495
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Диспетчер	2987
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом	3349
5 квалификационный уровень	Начальник гаража	4628
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		

1 квалификационный уровень	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженеры различных специальностей и наименований, юристконсульт, экономист, специалист по кадрам, программист	4464
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться II внутривидовая категория	4596
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться I внутривидовая категория	4989
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться квалификационная категория «ведущий»	5581
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	6105
Профессиональная квалификационная группа «Общественные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела в структурном подразделении	5585
2 квалификационный уровень	Главный бухгалтер, начальники отделов, руководители структурных подразделений, канцелярии	5646

Размеры минимальных окладов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа « Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиотекарь	3967

Минимальные размеры окладов, работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общественным профессиям рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада, (в рублях)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (сторож, грузчик, дворник).	2298
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, кладовщик).	2363
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2560
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (экспедитор по перевозке грузов, кровельщик, плотник, штукатур-маляр, слесарь-сантехник, автослесарь, водитель, водитель погрузчика)	2692

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (электромонтер, слесарь по вентиляционным установкам, электрослесарь, газоэлектросварщик, токарь, тракторист, водитель, плотник, автослесарь, слесарь-сантехник, штукатур-маляр)	2954
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (плотник, слесарь-сантехник, электрослесарь)	3283
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	3611
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3938