

Согласовано
Наблюдательным советом
МАУ «ДОЛ «Дуденево»
от «29» 12 2017 г.
№ 6

Утверждено
приказом комитета образования
и молодежной политики
Администрации Боровичского
муниципального района
от «29» декабря 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МАУ «ДОЛ «Дуденево» на 2018 год

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МАУ «ДОЛ «Дуденево» подведомственного комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района (далее Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района от 29.04.2014 № 1195 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Боровичского муниципального района» (с изменениями от 05.04.2016г № 728)

1.2. Система оплаты труда работников, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района (далее учреждения), включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации Боровичского муниципального района, а также настоящим Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.4. Зарботная плата работников учреждения ограничивается размерами утвержденного фонда оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований муниципального бюджета, а также из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для директора учреждения, рассматриваются созданной в министерстве образования Новгородской области (далее министерство) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя организации (далее комиссия министерства).

Состав и порядок деятельности комиссии департамента утверждается приказом министерства образования Новгородской области (далее комиссия министерства).

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее комиссия учреждения).

Состав комиссии учреждения и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

2. Оплата труда директора, главного бухгалтера учреждения.

2.1. Заработная плата директора, главного бухгалтера учреждения состоит из:
должностного оклада;

выплат по повышающим коэффициентам;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад

2.2.1. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором, на основании решения комиссии министерства в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы учреждения.

Должностной оклад директора определяется по следующей формуле:

$Do = (Bo + Bo * K_{п1} + Bo * K_{п2} + Bo * K_{сп1} + Bo * K_{сп2}) * K_{i№d}$, где:

Do – должностной оклад директора;

Bo – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12480 рублей;

K_{п1} – повышающий коэффициент в зависимости от показателей учреждения, характеризующих объем управления;

K_{п2} – повышающий коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;

K_{сп1} и K_{сп2} – коэффициенты специфики работы директора учреждения.

K_{i№d} – коэффициент индексации устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и решением Новгородской областной Думы при принятии областного закона об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

2.2.2 Выплаты по повышающему коэффициенту, характеризующему особенности деятельности учреждения (K_{п2}) - за наличие загородной базы отдыха детей устанавливаются к базовому окладу по занимаемой должности в пределах фонда оплаты труда:

- директору учреждения устанавливается повышающий коэффициент 0,2

- главному бухгалтеру учреждения устанавливается повышающий коэффициент 0,17.

2.2.3. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада директора учреждения в связи со спецификой деятельности учреждения.

2.2.4. Основанием для установления выплаты должностного оклада директора учреждения является приказ комитета, главному бухгалтеру учреждения – приказ директора учреждения.

2.4. Выплаты компенсационного характера:

2.4.1. Для директора учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания директору учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

Выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника;

В случае привлечения директора учреждения, главного бухгалтера к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если ра-

бота производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию директора учреждения, главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

2.4.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для директора учреждения, и главного бухгалтера организации конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно либо единовременно.

Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается за присвоенное поощрение, ученую степень, начиная с даты возникновения правовых оснований – присвоение поощрения, ученой степени – при условии соответствия поощрения, ученой степени профилю деятельности организации.

Единовременная выплата за качество выполняемых работ руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливается при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами.

2.4.4 Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу в размерах:

ежемесячно:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 « О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 №1223» О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», Почётные звания «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», Почётные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почётный судья России»

за учёные степени:

кандидат наук

-25

доктор наук

-60

2.5. Выплаты стимулирующего характера.

2.5.1. Выплаты стимулирующего характера директору, главному бухгалтеру выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера директору учреждения является приказ комитета, главному бухгалтеру – приказ директора.

Размеры стимулирующих выплат директору, главному бухгалтеру учреждения

устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Директору учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

выплаты за период деятельности подготовки и проведения летней компании.

2.5.2. Порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы директору учреждения определяются критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы учреждения, согласно приложения № 1 и приложения №2 к Положению.

Главному бухгалтеру учреждения порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы определяются с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности, согласно приложения № 3 к Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии комитета.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы главному бухгалтеру определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору учреждения устанавливается дополнительно за организацию деятельности в летний период в круглосуточном режиме с учетом показателей, указанных в Приложении № 2 к настоящему положению, в размере 200% от базового оклада приказом Комитета в марте месяце. Оплата производится из внебюджетных источников с 01 апреля по 31 августа. Оценка выполнения показателей осуществляется ежемесячно, с апреля по август, не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным. Комиссия рассматривает отчет директора, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей. При невыполнении показателей, указанных в Приложении № 2 к настоящему положению, размер стимулирующих выплат снижается в соответствии с процентом невыполнения показателей. При непоступлении отчета действие стимулирующих выплат приостанавливается до следующего месяца.

Выплата согласно показателям и критериям оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера определяется и устанавливается за период деятельности с апреля по август в размере до 200 процентов от базового оклада в соответствии с решением комиссии учреждения.

2.5.3. Вновь назначенному директору учреждения может устанавливаться стимулирующая выплата в размере 70 % базового оклада до назначения стимулирующих выплат в порядке, установленном в Положении, но не более 6 месяцев.

2.5.4. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении Почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами до 50 % должностного оклада;

по итогам конкретного мероприятия (муниципального или областного уровня) до 50 % должностного оклада;

организация и качественное проведение семинаров вне плана работы Комитета до 50 % должностного оклада;

выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (к особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административ-

ных и других решений по реализации политики в области образования (областного и муниципального уровня)) до 50 % должностного оклада;

поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами различного уровня, до 50 % должностного оклада.

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ в совокупности не должен превышать 50%.

2.5.5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

| Стаж работы | Размер выплаты (%) должностного оклада |
|-----------------|--|
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 15 лет | 30 |

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера директору учреждения осуществляется ежемесячно комиссией Комитета.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера главному бухгалтеру учреждения осуществляется комиссией учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период работы, дающего право выплаты за стаж.

В случае если у директора учреждения, главного бухгалтера право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

2.5.6. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал директору учреждения устанавливаются по решению комиссии Комитета в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы директора, согласно приложения № 2 к Положению, в размере до 100 процентов должностного оклада на основании предоставленного директором самоанализа в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы главного бухгалтера учреждения, согласно приложения № 2 к Положению, в размере до 80 процентов должностного оклада.

Премииальные выплаты могут устанавливаться в результате наличия экономии выделенного фонда оплаты труда по приказу директора учреждения, либо из источников собственного дохода (от продажи путевок) по приказу директора учреждения.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) директору учреждения, главному бухгалтеру учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.6. Материальная помощь.

2.6.1. Из фонда оплаты труда директору учреждения, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки);
необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в связи с бракосочетанием;

в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через 5 лет);

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора учреждения - председателем Комитета и оформляется приказом Комитета;

в отношении главного бухгалтера учреждения – директором учреждения и оформляется приказом.

2.6.2. В случае смерти директора учреждения, работника учреждения материальная помощь в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители-мать, отец, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора учреждения - председателем Комитета и оформляется приказом Комитета;

в отношении главного бухгалтера учреждения – директором учреждения и оформляется приказом.

2.6.3. Материальная помощь, оказываемая директору учреждения, главному бухгалтеру учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.

2.6.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.7. Директору учреждения устанавливается предельная кратность среднемесячной оплаты труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, в зависимости от объемных показателей - до 3, главному бухгалтеру - до 2,5

В течение года размер предельной кратности среднемесячной оплаты труда может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительные изменения объемных показателей.

В случае превышения предельной кратности среднемесячной оплаты труда директора учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер стимулирующей выплаты уменьшается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут директор учреждения и главный бухгалтер учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением директора учреждения, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Оклады работников учреждения (за исключением директора учреждения, главного бухгалтера учреждения) (далее - работники учреждения) формируются на основании минимального(базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

3.1.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесённые к квалификационному уровню | Размер минимального оклада(руб.) |
|--------|---|--|----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала | | |
| 1.1. | Первый уровень | вожатый, помощник воспитателя, секретарь | 4160 |
| 1.2. | Второй уровень | | |
| 1.2.1. | 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму, младший воспитатель | 4368 |
| 2. | ПКГ должностей педагогических работников | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый | 5120 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель | 5690 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | 6325 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|------|--|---|------|
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед | 6950 |
| 3. | ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | | |
| 3.1. | 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 и образовательную программу дополнительного образования детей* | 6578 |
| 3.2. | 2 квалифицированный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства структурного | 7228 |
| 3.3 | 3 квалификационный уровень | начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 7784 |

3.1.2. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», составляют:

| № п/п | ПКГ | Должности, отнесённые к ПКГ | Размер минимального оклада (руб.) |
|-------|--|--|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка | 4810 |
| 2. | ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | библиотекарь | 5489 |
| | | главный библиотекарь | 7124 |

3.1.3. Размеры базовых окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесённые к квалификационному уровню | Размер минимального оклада (руб.) |
|-------|--|---|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | агент, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов | 4160 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | 4368 |
| 2. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, художник, программист | 4384 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|------|---|---|------|
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория | 4826 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 5262 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 5699 |
| 2.5. | 5 квалификационный уровень | начальник гаража, начальник заведующий) мастерской | 6578 |
| 3. | ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (по автоматизации и механизации производственных процессов, по автоматизированным системам управления производством, по охране труда), менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, экономист, юрист-консультант | 4784 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 5262 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 5824 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 6396 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|------|---|--|------|
| 3.5. | 5 квалификационный уровень | главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера | 7036 |
| 4. | ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» | | |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень | начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела | 7784 |

3.1.4. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года №217н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», составляют:

| № п/п | ПКГ, квалифицированный уровень | Должности, отнесенные к квалифицированному уровню | Размер минимального оклада (руб.) |
|-------|--|---|-----------------------------------|
| 1. | ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала | | |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень | специалист по учебно-методической работе | 6578 |
| 1.2 | 2 квалификационный уровень | специалист по учебно-методической работе II категории | 7228 |
| 1.3 | 3 квалификационный уровень | специалист по учебно-методической работе | 7623 |

3.1.5 Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», составляют:

| № п/п | ПКГ, квалифицированный уровень | Должности, отнесенные к квалифицированному уровню | Размер минимального оклада (руб.) |
|-------|---|--|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гарде | 3120 |

| | | | |
|------|---|--|------|
| | | робщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, слесарь-сантехник рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий | |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесённые к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 3432 |
| 2. | ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля | 3775 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4150 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4571 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 5200 |

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

3.1.6. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», составляют:

| № п/п | ПКГ | Должности, отнесённые к ПКГ | Размер минимального оклада (руб.) |
|-------|--|---|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | младшая медицинская сестра по уходу за больными | 4000 |
| 2. | ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | |
| 2.1. | 2 квалификационный уровень | медицинская сестра диетическая | 4200 |
| 2.2. | 3 квалификационный уровень | медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу | 4610 |
| 2.3. | 4 квалификационный уровень | фельдшер | 5120 |
| 2.4. | 5 квалификационный уровень | старшая медицинская сестра | 5690 |
| 3. | ПКГ «Врачи и провизоры» | | |
| 3.1. | 2 квалификационный уровень | врач-специалист | 6930 |

3.2. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

3.2.1. Работникам учреждения, занимающим должности, отнесённые к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, должностей медицинских работников, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей руководителей структурных подразделений, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

Государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные приказом Министерства Федерации от 26.09.2016 №1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», почётные звания: «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», Почётные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почётный судья России».

за ученые степени:

кандидат наук

-25

доктор наук

-60

Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.2.2. Повышающие коэффициенты к минимальному(базовому) окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего образования, присвоение квалификационной категории, звания;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания.

3.2.3. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера:

3.3.1. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда» работникам учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.3.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.152 ТК РФ;

3.3.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.3.4. В случае привлечения работника учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.3.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслужи-

вания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику учреждения в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ до 50% должностного оклада.

3.4. Выплаты стимулирующего характера:

3.4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, сложность, напряженность в работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки их деятельности, определяемыми положением об оплате труда учреждения, разработанным по форме согласно приложению №3 к настоящему положению.

В перечень показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки их деятельности, определяемый положением об оплате труда работников учреждения, включаются показатели оценки деятельности работников учреждения в соответствии с перечнем, указанным в приложении №4 к Положению.

Выплата за интенсивность, сложность и напряженность в работе устанавливается приказом учреждения на очередной финансовый год не позднее 25 января текущего года в соответствии с решением комиссии учреждения на основании оценочного листа работника учреждения в размере от 60 до 150 процентов должностного оклада.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности проводится комиссией учреждения не позднее 25 января календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты, начиная с 2018 года.

Результаты оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения за год должны быть оценены и установлены комиссией учреждения в течение 1 месяца после вступления в силу Положения об оплате труда работников учреждения.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла выраженного в процентах.

3.4.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении Почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами до 50 процентов должностного оклада;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами до 50 процентов должностного оклада.

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ в совокупности не должен превышать 50 %.

3.4.4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов должностного оклада;

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией учреждения.

Заседание комиссии проходит ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.

3.4.5. Премииальные выплаты по итогам работы за смену (в летний период), месяц или квартал выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада из средств экономии фонда оплаты труда.

При премировании учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Премииальные выплаты производятся по решению комиссии учреждения в соответствии с представленными отчетами по критериям для установления премиальных выплат работникам учреждения за установленный период.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам учреждения за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

3.5. Материальная помощь:

3.5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в размере минимального размера оплаты труда в Российской Федерации в случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в связи с бракосочетанием;

в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через 5 лет).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом учреждения.

3.5.2. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда.

3.5.3. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.6. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

3.7. Штатное расписание учреждения (по форме №Т-3), включающее все должности служащих (профессии рабочих), утверждается директором учреждения по согласова-

нию с комитетом.

3.8. Заработная плата основным сотрудникам учреждения выплачивается 2 раза в месяц, до 12-го и 27-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.9. Временным работникам расчет заработной платы производится в конце лагерьной смены.

3.10. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ЛАГЕРЬ «ДУДЕНЕВО»**

| № п/п | Наименование показателя | Количество баллов | Примечание |
|-------|---|---|---|
| 1. | Выполнение объема муниципального задания по видам услуг и работ (по состоянию на 31 декабря) | менее 97% - 0 б. 97-99% - 15 б. 100% - 20 б. | A/B)*100%, где: А - объем выполненного государственного (муниципального) задания; В - объем государственного (муниципального) задания по плану. Отчетные данные |
| 2. | Реализация социально-значимых мероприятий за рамками летней оздоровительной кампании (с предоставлением подтверждающих документов) | наличие мероприятий- 15 б. отсутствие - 0 б. | Наличие подтверждающих документов |
| 3. | Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период | менее 30% - 0 б. от 30 до 60% - 10 б. свыше 60% - 15 б. | $A/(A+B)$ *100%. где: А - размер денежных средств, поступивших в учреждение от приносящей доход деятельности за отчетный год по данным годового бухгалтерского отчета ф.0503737); В - размер денежных средств, направленных в учреждение для выполнения муниципального задания (сумму объема финансирования за отчетный год). |
| 4. | Отсутствие нарушений по ведению бухгалтерского, налогового учета, расчетов норматива затрат по организации, статистической отчетности | наличие замечаний - 0 б. отсутствие – 10 б. | да/нет акт проверок, результаты мониторинга, данные годового бухгалтерского отчета |
| 5. | Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | наличие - 0 б. отсутствие – 10 б. | данные годовой бюджетной отчетности |
| 6. | Реализация профильных программ в период проведения летней оздоровительной кампании | Наличие программ-15б. Отсутствие-0 б. | |
| 7 | Наличие нарушений, выявленных по результатам проверок. | Наличие замечаний-0 б. Отсутствие замечаний-15 б. | |
| | ИТОГО: | Общий итог: 100 бал. | |

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДИРЕКТОРА
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ЛАГЕРЬ «ДУДЕНЕВО»
(за период деятельности с апреля по август)**

| № п/п | Наименование показателей | Количество баллов | Примечание |
|-------|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Готовность учреждения к летнему сезону | 30 б. | акт приемки учреждения |
| 2. | Организация профильных смен | выполнение условий – 35 б. нет – 0 б. | A/B)*100%, где: А-количество профильных смен; В - общее количество смен |
| 3. | Отсутствие случаев детского травматизма | наличие - 0 б; отсутствие - 25 б. | Д1/Д2*100%. где: Д - всего случаев детского травматизма; Д2 - число учащихся на 01 сентября отчетного учебного года |
| 4. | Своевременное обеспечение к летнему сезону кадровым составом | своевременное обеспечение -30 б. отсутствие своевременного обеспечения – 0 б. | наличие подтверждающих документов |
| 5. | Доля путевок, приобретенных за полную стоимость (из общего количества путевок) | менее 20% - 0 б. 20- 40% - 25 б. 50 %-30 б. | Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 – количество реализованных путевок; Ч2 – общее количество путевок. |
| 6. | Доля оздоровленных детей с ярко выраженным оздоровительным эффектом | Менее50% - 0 б. от 50% - 25 б. | Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 - количество оздоровленных детей; Ч2 - общее количество детей |
| 7. | Отсутствие нарушений, выявленных по результатам проверок | отсутствие- 25 б. наличие- 0 б. | Акты проверок |
| | ИТОГО: | Общий итог: 200 б. | |

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политике Администрации Боровичского муниципального района

ПЕРЕЧНИ

оценки целевых показателей эффективности деятельности работы для установления премиальных выплат руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, подведомственных комитету образования и молодежной политики Администрации Боровичского муниципального района

| № п/п | Наименование целевого показателя | Количество баллов (% к должностному окладу) | | |
|-------|---|---|--------------------------|-------------------|
| | | руководитель | заместитель руководителя | главный бухгалтер |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Своевременное и качественное представление квартальной бюджетной отчетности | до 10 | - | до 10 |
| 2. | Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу Комитета, выполнение решений совещаний, поручений председателя Комитета | до 30 | до 20 | - |
| 3. | Соблюдение срока выплаты заработной платы | 20 | - | - |
| 4. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг | до 20 | до 20 | до 20 |
| 5. | Добросовестное исполнение должностных обязанностей | - | до 40 | до 40 |
| 6. | Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 7 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» | 40 | - | 10 |