**Российская Федерация**

**Кемеровская область**

**Мысковский городской округ**

**Совет народных депутатов Мысковского городского округа**

**(пятый созыв)**

# Р Е Ш Е Н И Е

**от 20 января 2015г. № 2-н**

**г.Мыски**

Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образованием Мысковского городского округа»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», руководствуясь пунктом 44 части 2 статьи 32 Устава Мысковского городского округа, Совет народных депутатов Мысковского городского округа

**р е ш и л:**

1. Утвердить Положение о порядке и условиях оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образованием Мысковского городского округа» согласно приложению.

2. Настоящее решение направить главе Мысковского городского округа для подписания и опубликования (обнародования) в установленном порядке.

3. Настоящее решение вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2015 года.

4. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на комитет Совета народных депутатов Мысковского городского округа по развитию экономики, бюджету, налогам и финансам (А.М. Кульчицкий).

**Председатель Совета народных депутатов**

**Мысковского городского округа Е.В.Тимофеев**

**Глава Мысковского городского округа Д.Л.Иванов**

 «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015г.

 (дата подписания)

**Приложение**

**к решению Совета народных депутатов**

**Мысковского городского округа**

**от 20.01.2015г. № 2-н**

**Положение**

**о порядке и условиях оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образованием Мысковского городского округа»**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образованием Мысковского городского округа» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области».

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образованием Мысковского городского округа» (далее - учреждение) устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области, утвержденного Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области»;

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Условия оплаты труда работников учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам, и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.4. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издание отдельного нормативного правового акта Совета народных депутатов Мысковского городского округа.

**2. Порядок формирования систем оплаты труда**

**2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда работников учреждения**

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения устанавливается в пределах выделенных учреждению бюджетных ассигнований в соответствии с утвержденной бюджетной сметой расходов.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам) за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются настоящим Положением.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Положение о стимулировании заместителя начальника и работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

**3. Условия оплаты труда**

**3.1. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов) работникам учреждения**

3.1.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

1) оклад (должностной оклад);

2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

3) персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу);

4) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

5) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

3.1.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ЗП=(Ор) +((Ор) Х (К3))+((Ор)Х(К4))+КВ+СВ**,** где

ЗП - заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), рассчитанный по формуле:

Ор = ОхК1, где

О - минимальный размер оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ), руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.1.3. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения в соответствии с Положением устанавливаются начальником учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада) работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада) по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложением № 3 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией, на основании распоряжения начальника учреждения.

 3.1.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания применяются к окладам (должностным окладам), с целью поощрения работников, внесших особый вклад в развитие отрасли и имеющих ученую степень.

Работникам (в том числе начальнику учреждения, заместителю начальника), имеющим ученую степень доктора наук в сфере образования, устанавливается повышающий коэффициент 0,2.

Работникам (в том числе начальнику учреждения, заместителю начальника), имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, и работникам (в том числе начальнику учреждения, заместителю начальника), имеющим ученую степень кандидата наук в сфере образования, устанавливается повышающий коэффициент 0,1.

В случае если начальник учреждения, заместитель начальника, работник имеет два и более почетных звания увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

3.1.5. При установлении условий оплаты труда работникам может применяться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается начальником учреждения в отношении конкретного работника персонально.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) устанавливается в размере до 2.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

**3.2. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов) работников**

3.2.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов) работников производится в случаях:

 1) получения образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

2) присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

3) присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.2. При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

**3.3. Порядок определения уровня образования**

3.3.1. Уровень образования работников при установлении окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

3.3.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов) работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

3.3.3. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

**4. Виды выплат компенсационного характера**

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам), или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

4.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются настоящим Положением (Приложение № 1).

4.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

4.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце.

4.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским региональным соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2013 – 2015 годы производятся в следующих размерах:

# 1) за совмещение профессий (должностей), расширения зоны обслуживания работнику устанавливается доплата:

# Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

 2) оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

3) оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, 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;

 4) доплата за увеличение объема работа или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**5. Виды выплат стимулирующего характера**

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) иные поощрительные и разовые выплаты.

5.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), так и в абсолютных размерах.

5.3. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

5.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников (приложение № 2 к настоящему Положению).

5.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время, в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчётном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по уважительным причинам (временная не трудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчётном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

**6. Порядок и условия оплаты труда начальника учреждения и его заместителя**

6.1. Заработная плата начальника учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад начальника учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем учреждения сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 2 (двух) размеров указанной средней заработной платы, рассчитанной в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Размер должностного оклада начальника учреждения рассчитывается в начале календарного года (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) и зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат).

К должностному окладу начальника учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент К 4, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу начальника учреждения может быть установлен только на определенный период времени учредителем учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

6.3. Должностной оклад заместителя начальника учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада начальника учреждения. Решение об установлении должностного оклада заместителя начальника учреждения принимает начальник учреждения сроком на один календарный год.

6.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение: главные специалисты, специалисты.

6.5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера начальнику учреждения устанавливаются правовым актом администрации Мысковского городского округа.

6.6. С учетом условий труда начальника учреждения, заместителя начальника устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные приложением № 1 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты начальнику учреждения устанавливаются учредителем учреждения.

Компенсационные выплаты заместителю начальника учреждения устанавливаются начальником учреждения распоряжением.

6.7. К должностному окладу заместителя начальника учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы, наличие ученой степени, почетного звания или другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) заместителя начальника устанавливается в размере до 2 окладов.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителю начальника учреждения устанавливает начальник учреждения распоряжением, на определенный период времени.

**7. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения**

7.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады) и стимулирующие выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала учреждения.

7.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

7.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

7.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе).

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

**8. Заключительные положения**

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается начальником МКУ УО в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все доплаты руководителей, специалистов данного учреждения.

8.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах средств, предусмотренных местным бюджетом на соответствующий календарный год.

8.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждения услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

8.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству Российской Федерации.

Приложение № 1

к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образованием Мысковского городского округа»

**Перечень выплат компенсационного характера**

| № п/п | Наименование выплаты | Комментарии, размеры компенсационных выплат |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда  | Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются с учетом положений коллективного трудового договора. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником.  |
| 2. | Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями  | Размер выплат составляет 30 процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику. |
| 3. | Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором  | Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника до 100 % от должностного оклада.Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), по совмещаемой должности. |
| 4. | За сверхурочную работу  | Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или по соглашению сторон трудового договора не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.  |
| 5. | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни  | В размере не менее двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад); в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. |
| 6. | За работу со сведениями, составляющими государственную тайну | Процентная надбавка устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. |

|  |
| --- |
|  Приложение № 2 к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образованием Мысковского городского округа» |

**Положение о выплатах стимулирующего характера**

**1. Общие положения**

1.1. Стимулирование заместителя начальника и работников Муниципального казенного учреждения «Управление образованием Мысковского городского округа» (далее - МКУ УО) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности в развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования заместителя начальника и работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений руководителя МКУ УО.

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) иные поощрительные и разовые выплаты.

* 1. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

**2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом начальника МКУ УО в виде разовой премии за:

2.1.1. за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

2.1.2. успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;

2.1.3. за результативность и оперативность выполняемой работы.

2.2. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в размере до 100 % должностного оклада.

**3. Выплаты за качество выполняемых работ**

 3.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения приказом начальника МКУ УО в виде разовой премии.

3.2. Размер выплат за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в размере до 100 % должностного оклада.

3.3. Выплаты за качество выполняемых работ (инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, успешное добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей) устанавливаются за реализацию отдельных видов деятельности МКУ УО.

**4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет**

 4.1. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждений приказом начальника МКУ УО.

Размер указанных выплат устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу)

|  |  |
| --- | --- |
| **Стаж работы в учреждении** | **Размеры выплаты****(% должностного оклада)** |
| от 3 до 5 лет | 5 |
| от 5 до 10 лет  | 10 |
| от 10 до 15 лет | 15 |
| от 15 и более | 20 |

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы, выслугу лет, включается:

а) время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в муниципальных учреждениях в сфере образования;

б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

в) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в муниципальных учреждениях в сфере образования.

4.2. Выплата за стаж работы, выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок и выплачивается одновременно с заработной платы.

4.3. При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за стаж работы, выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

4.4. Выплата за стаж работы, выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.5. Выплата за стаж работы, выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

4.6. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы, выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске (далее – отпуск), а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

В том случае, 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 учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

4.7. При увольнении работника выплата за стаж работы, выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

4.8. Документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных выплат за стаж работы, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

**5. Премиальные выплаты по итогам работы**

5.1. Премирование работников учреждения по итогам работы за календарный период (месяц, квартал, полугодие, год) производится в пределах фонда оплаты труда.

Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности.

Премия работникам по итогам работы и ее конкретный размер устанавливается приказом начальника МКУ УО.

Премиальные выплаты по итогам работы могут быть снижены либо не установлены в случае нарушения работником трудовой дисциплины, невыполнения Устава МКУ УО, правил внутреннего трудового распорядка МКУ УО, должностной инструкции и других правовых актов.

**6. Иные поощрительные и разовые выплаты**

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в МКУ УО за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются заместителю начальника, работникам учреждения приказом начальника МКУ УО в виде разовых премий к знаменательным датам:

1) премии к знаменательным праздникам: День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта, День учителя;

2) премии к юбилейным датам работников МКУ УО: 50, 55, 60, 65 – летию со дня рождения.

6.3. Материальная помощь в МКУ УО выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) на лечение работника или членов его семьи (в зависимости от тяжести заболевания);

2) по рождению ребенка;

3) в связи со смертью близких родственников;

4) в связи с выходом на пенсию.

6.4. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться начальником МКУ УО до 2 должностных окладов в пределах фонда оплаты труда.

Порядок, размеры, условия и основания поощрительных и разовых выплат работникам учреждения предусматриваются в локальном акте учреждения

 Приложение № 3

к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образованием Мысковского городского округа»

**Профессиональные квалификационные группы**

**должностей руководителей, специалистов**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Оклад по профессио-нально- квалифика-ционнойгруппе, руб.  | Повы-шающийкоэффи-циент | Оклад, должност-ной оклад,руб.  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень  | 2382 |  |  |
| 1. | Делопроизводитель  |  | 1,1736 | 2796 |
| 2 квалификационный уровень  | 2382 |  |  |
| 1. | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»  |  | 1,4083 | 3354 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень  | 2907 |  |  |
| 1.  | Специалист  |  | 1,0385 | 3019 |
| 2. | Юрисконсульт  |  | 1,1538 | 3354 |
| 2 квалификационный уровень  | 2907 |  |  |
| 1. | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория  |  | 1,5004 | 4362 |
| 3 квалификационный уровень  | 2907 |  |  |
| 1. | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория  |  | 1,6546 | 4810 |
| 4 квалификационный уровень  | 2907 |  |  |
| 1. | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»  |  | 1,7696 | 5144 |
| 5 квалификационный уровень  | 2907 |  |  |
| 1. | Главные специалисты: в отделах в организации, отнесенном к IV группе по оплате труда руководителей  |  | 1,5004 | 4362 |
| 2. | Главные специалисты: в отделах в организации, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей  |  | 1,6546 | 4810 |
| 3. | Главные специалисты: в отделах в организации, отнесенном к II группе по оплате труда руководителей  |  | 1,7696 | 5144 |
| 4. | Главные специалисты: в отделах в организации, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей  |  | 1,9231 | 5590 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»  |
| 1 квалификационный уровень  | 3355 |  |  |
| 1. | Начальник отдела; начальник юридического отдела (организаций, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей)  |  | 1,4340 | 4811 |
| 2. | Начальник отдела; начальник юридического отдела (организаций, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей) |  | 1,5336 | 5145 |
| 3. | Начальник отдела; начальник юридического отдела (организаций, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей)  |  | 1,6667 | 5592 |
| 4. | Начальник отдела; начальник юридического отдела (организаций, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей)  |  | 1,8003 | 6040 |