



АДМИНИСТРАЦИЯ ХОЛМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

31 мая 2019 года № 317

г. Холм

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального автономного учреждения
«Детский оздоровительный лагерь «Мечта»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ "О реализации некоторых положений Трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области", Администрация Холмского муниципального района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Мечта».

2. Контроль, за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации муниципального района Е.А. Рыбинкину.

3. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения возникшие с 11.02.2019.

4. Опубликовать постановление в периодическом печатном издании - бюллетене «Вестник» и разместить на официальном сайте Администрации Холмского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**Первый заместитель
Главы администрации
муниципального района**

Т.А. Прокофьева

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного
учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Мечта»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Мечта», подведомственного Администрации Холмского района (далее – организация), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26.12.2014 № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Администрации Холмского муниципального района от 09.04.2014 № 269 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Холмского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Мечта», включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Администрации Холмского муниципального района (далее – Администрация района), а также настоящим Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников организаций, 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. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера).

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

1.6. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета района, предусмотренные на данные цели и из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы

руководителя организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год устанавливается комиссией Администрации Холмского муниципального района (далее - Комиссия) в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности управления организацией и объемов выполняемых работ.

Состав и порядок деятельности Комиссии утверждается распоряжением Администрации района (далее Распоряжение).

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом организации для работников организации, рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее комиссия организации).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации в кратности от 1 до 4.

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации.

2. Оплата труда руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации

2.1. Заработная плата руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации состоит из:

- должностного оклада;
- выплат по повышающим коэффициентам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад

2.2.1. Должностной оклад руководителя организации, определяется трудовым договором, на основании решения Комиссии в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы организации.

Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

$$D_o = (B_o + B_o * K_{п1} + B_o * K_{п2} + B_o * K_{сп1}) * K_{инд}, \text{ где:}$$

D_o – должностной оклад руководителя организации;

B_o – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 4000 рублей;

B_o - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации на летний период работы «ДОЛ «Мечта»

(в том числе 10 дней до начала смен и 10 дней после закрытия последней смены) устанавливается в фиксированном размере и составляет 13000 рублей;

Кп1 – повышающий коэффициент в зависимости от показателей организации характеризующие объем управления;

Кп2 –повышающий коэффициент характеризующий особенности деятельности организации;

Ксп1 – коэффициенты специфики работы руководителя организации;

Kind – коэффициент индексация производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Холмского муниципального района в бюджете на очередной финансовый год.

Размер должностного оклада руководителя организации подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Показатели организации, характеризующие объем управления (Кп1), устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности детей (летний период) в организации.

Среднесписочная численность детей определяется по данным организации с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Повышающие коэффициенты в зависимости от показателей организации характеризующие объем управления:

№ п/п	Показатели по типам (видам) организации	Условия	Повышающий коэффициент (Кп1)
1	2	3	4
1.	Среднесписочная численность детей отдыхающих в летний период в «ДОЛ «Мечта»	от 80 до 100 чел.	0,1

Для руководителя организации (условия труда в которых отличаются от нормальных) устанавливаются повышающие коэффициенты специфики работы в размере:

За работу в образовательной организации, расположенной в - 0,25 сельской местности (Ксп1).

2.2.2. Должностные оклады единственного заместителя руководителя, заместителя руководителя по учебной, учебно-методической работе, устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Должностной оклад главного бухгалтера организации на летний период работы «ДОЛ «Мечта» (в том числе 10 дней до начала смен и 10 дней

после закрытия последней смены) устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

2.2.3. Основанием для установления выплаты должностного оклада руководителю организации является Распоряжение .

2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам:

2.3.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

за высшую квалификационную категорию - 0,3

за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", - 0,1
"Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный мастер профтехобразования СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР"

за ученые степени: кандидат наук - 0,1

доктор наук - 0,2

2.3.2. Размер выплаты руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.3.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов - присвоение звания, ученой степени при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

2.3.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному за

почетное звание, за ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.4. Выплаты компенсационного характера:

2.4.1. Для руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания руководителю организации, заместителю руководителя, 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, заместителю руководителя, 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 руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации 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 работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя учреждения, заместителя руководителя, 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 руководителя организации, заместителя руководителя 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. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю организации является Распоряжение, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации.

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

2.5.1. Выплаты стимулирующего характера руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю организации является Распоряжение, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации.

Размеры стимулирующих выплат руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы

премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

2.5.2. Порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы руководителю организации определяются критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций, утвержденными приложением № 1 к настоящему Положению.

Оценку деятельности руководителей осуществляет Комиссия.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы определяются критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными порядком установления стимулирующих выплат организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяется и устанавливается на очередной квартал в размере до 100 процентов должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации определяется и

устанавливается на очередной финансовый год в размере до 65 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации.

По итогам работы за квартал Комиссия согласует набранную сумму баллов по руководителю и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту, заполняет оценочные листы (Приложение № 1) и подписывается председателем и членами комиссии. Результаты оценки утверждаются протоколом комиссии. Оценочные листы доводятся до сведения руководителя организации. Выплата производится ежемесячно по итогам работы за предыдущий квартал.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя, главным бухгалтером организации об их оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы организации наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности, Комиссия направляет представление руководителю организации о снижении размера стимулирующих выплат заместителю руководителя и главному бухгалтеру организации. В этом случае руководитель организации обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

2.5.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных 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;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада

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

- | | |
|----------------|----------------------------|
| от 1 до 5 лет | - 10% должностного оклада; |
| от 5 до 10 лет | - 15% должностного оклада; |

от 10 до 15 лет - 20% должностного оклада;
свыше 15 лет - 30% должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

руководителю организации – Распоряжением;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации - приказом организации.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитывается непрерывный стаж работы как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих должностях, иные периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

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 руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации 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.

2.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал руководителю организации устанавливаются по решению Комиссии в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы руководителя, утвержденными приложением № 2 к настоящему Положению в размере до 100 процентов должностного оклада.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются по

решению комиссии организации в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы заместителя руководителя, главного бухгалтера организации.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации 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 руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации может быть оказана материальная помощь в следующих 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 других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – главой Администрации района и оформляется Распоряжением;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации – руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.6.2. В случае смерти руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее

конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя организации – Главой Администрации района и оформляется Распоряжением;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации – руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.6.3. Материальная помощь, оказываемая руководителю организации, заместителю руководителя, главному бухгалтеру организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

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

3. Оплата труда работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации)

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

3.2. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.4. Размеры базовых окладов работников организации:

3.4.1. Размеры базовых окладов работников организации: по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4576
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	4805
1.2.2.	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	5273
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	5632
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	6259
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	6958
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель <*>, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор<*>, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед педагог - библиотечарь	7645
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	7236

		подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <***>	
3.2.	2 квалификационный 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 и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <****>, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	7951

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<**> Кроме тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

3.4.3. Размеры базовых окладов работников организации 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, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового 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	4576

1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	4805
2.	ПКГ "Общепромышленные 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	4822
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом фотолaborаторией, хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутридолжностная категория	5309
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	5788
2.4.	4 квалификационный уровень	механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	5480
2.5.	5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	6325
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, юристконсульт	5262
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5788

3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6406
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	7036
3.5.	5 квалификационный уровень	главный специалист в отделе, отделении, лаборатории, мастерской, заместитель главного бухгалтера	7740
4.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела: кадров, материально-технического снабжения, финансового, юридического, начальник планово-экономического отдела	8562

3.4.4. Размеры базовых 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, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового 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: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3432
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3775

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	4153
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	4565
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	5028
2.4.	4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями данной ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5720

3.4.5. 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.

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

3.5.1. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования - - 0,10;

за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому - - 0,20;
(при наличии соответствующего медицинского заключения)

за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых - - 0,20;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении - - 0,20;

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет

после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень	- - 0,55;
2 квалификационный уровень	- - 0,50;
3 квалификационный уровень	- - 0,46;
4 квалификационный уровень	- - 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень	- - 0,78;
2 квалификационный уровень	- - 0,71;
3 квалификационный уровень	- - 0,65;
4 квалификационный уровень	- - 0,60;

за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным - - 0,10;

3.5.2. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), в психолого-педагогических и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), в психолого-педагогических и медико-социальных центрах (за исключением обучающихся с задержкой психического развития) <*>

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с задержкой психического развития, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах для обучающихся с задержкой психического развития <*>

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

помощникам воспитателей	- - 0,9;
младшим воспитателям	- - 0,81;

за обеспечение безопасности и комфортности подвоза школьников:

водителям	- - 1,1.
-----------	----------

<*> Устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками.

3.5.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и

кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливается повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных учреждениях (в том числе - - 0,25; филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности

3.5.4. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию	- - 0,40
за первую квалификационную категорию	- - 0,30
за вторую квалификационную категорию	- - 0,10

3.5.5. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", - - 0,1;
"Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации"

кандидат наук	- - 0,1;
доктор наук	- - 0,2;

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

3.5.6. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной

категории, звания, ученой степени;

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

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.5.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим Положением.

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. Выплата работникам организации, 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 со статьей 92,117,147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и особыми условиями труда. Работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда 4 процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.6.2. 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 статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам организации 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;

3.6.4. В случае привлечения работника организации 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 организации, 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;

3.6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику организации 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 руководителем организации с учетом содержания и (или) объема работ.

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

3.7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организаций в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат данной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы работников организации в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности

работников организации разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником организации и измеримыми.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом организации на очередной финансовый год не позднее 15 января текущего года в соответствии с решением комиссии организации на основании оценочного листа работника организации в размере от 100 до 250 процентов должностного оклада.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией организации.

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

3.7.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных 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;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада;

3.7.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов 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 организации.

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

3.7.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по

итогах работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада.

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.

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

Отчет по критериям для установления премиальных выплат предоставляется в комиссию организации для рассмотрения выплат руководителю структурного подразделения и иным работникам организации, подчиненным заместителю руководителя организации - заместителем руководителя организации;

остальным работникам организации, подчиненным руководителям структурных подразделений - руководителями структурных подразделений.

Сумма премии начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

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

3.8. Материальная помощь:

3.8.1. Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в следующих 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 других случаях при наличии уважительных причин.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации и оформляется приказом организации.

3.8.2. В случае смерти работника организации материальная помощь материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

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

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

3.10. В случае задержки выплаты работникам учреждений заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители организаций несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
учреждения «Детский
оздоровительный лагерь «Мечта»

КРИТЕРИИ

**оценки целевых показателей эффективности и результативности
деятельности работы учреждения, для установления выплат
стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты
работы руководителю автономного учреждения «Детский
оздоровительный лагерь «Мечта»**

« _____ » _____

**Показатели эффективности деятельности руководителя автономного
учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Мечта»**

№ п/п	Раздел деятельности	Название показателя	Периодичность установления	Норматив
1	Подготовка учреждения к открытию	Акт приемки учреждения	квартал	от 0-10 б
2	Наличие планов (договоров) сотрудничества (совместной работы) с различными учреждениями, организациями	наличие планов, договоров сотрудничества	квартал	от 0-10 б
3	Выполнение требований действующего законодательства в организации отдыха и оздоровления детей	отсутствие предписаний (представлений, актов) надзорных органов; - наличие предписаний (представлений, актов) надзорных органов, не выполненных вовремя без уважительной причины	квартал	от 0-10 б
4	Обращения граждан по поводу конфликтных ситуаций	наличие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;	квартал	от 0-10 б
5	Охрана правопорядка на территории учреждения	Наличие договоров на обслуживание, организация работы сторожей в межсезонный период, отсутствие случаев нарушения порядка на территории лагеря	квартал	от 0-10 б
6	Отсутствие замечаний со стороны структур отдела образования	отсутствие замечаний;	квартал	от 0-10 б

7	Выполнение Плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	выполнение плана	квартал	от 0-10 б
8	Экономическая эффективность использования ресурсов учреждения	экономия (стабильность) потребления каждого вида услуг	квартал	от 0-20 б
9.	Безопасность отдыха и оздоровления детей во время нахождения в лагере	отсутствие случаев травматизма	квартал	от 0-10 б
		ИТОГО		0-100 б

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
учреждения «Детский
оздоровительный лагерь «Мечта»

КРИТЕРИИ
оценки целевых показателей эффективности работы для установления
премиальных выплат руководителям муниципальных (автономных)
организаций по результатам работы за квартал

№ п/п	Наименование критерия	Размер премиальной выплаты (процент должностного оклада)
		руководителю
1	2	3
1.	По результатам работы за квартал:	
1.1.	Своевременное и качественное представление бюджетной отчетности	до 10 б
1.2.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	До 20 б
1.3.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу отдела образования Администрации Холмского муниципального района, выполнение решений совещаний, поручений начальника отдела образования	до 30 б
1.4.	Соблюдение срока выплаты заработной платы	20 б
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг	до 20 б
	ИТОГО:	100 б.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
учреждения «Детский
оздоровительный лагерь «Мечта»

ФОРМА

**перечня показателей оценки эффективности деятельности работников
организации и критериев оценки эффективности их деятельности**

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников организации	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.			
2.			
3.			