ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ

Администрации МО «Город Кедровый»

**Томская область**

**г. Кедровый**

**ПРИКАЗ**

от 02.03.2017 № 34

(с изменениями от12.01.2018 № 7/а, от 23.04.2018 № 53/а, от 25.10.2019 № 109, от 13.01.2020 № 5)

Об утверждении Положения об оплате труда работников отдела образования Администрации муниципального образования «Город Кедровый»

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26.12.1994 № 367 «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Томской области», от 27.04.2009 года №80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», постановлениями администрации города Кедрового от 13.02.2017 № 102 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Кедровый», в целях формирования мотивации и повышения качества и результативности труда служащих и рабочих администрации города Кедрового (далее- работников)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников отдела образования администрации муниципального образования «Город Кедровый», согласно приложению.
2. Инспектору отдела образования Швец Г.Ф. обеспечить внесение изменений в локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда и трудовые договоры работников отдела образования в соответствии с трудовым законодательством.
3. Настоящий приказ разместить на официальном сайте отдела образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2020 года.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель М.А. Ильина

Ознакомлены:

Швец Г.Ф. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Высыпкова Е.В. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение  УТВЕРЖДЕНО  Приказом руководителя отдела образования администрации муниципального образования «Город Кедровый»  от 02.03.2017 №34 |

Положение

о системе оплаты труда работников отдела образования администрации муниципального образования « Город Кедровый»

(с изменениями от12.01.2018 № 7/а, от 23.04.2018 № 53/а, от 25.10.2019 № 109, от 13.01.2020 № 5)

Об утверждении Положения об оплате труда работников отдела образования Администрации муниципального образования «Город Кедровый»

)

**1. Общие положения**

* 1. В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26.12.1994 № 367 «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Томской области», от 27.04.2009 года №80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», постановлениями администрации города Кедрового от 13.02.2017 № 102 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Кедровый», в целях формирования мотивации и повышения качества и результативности труда служащих и рабочих администрации города Кедрового (далее- работников).
  2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда, работников отдела образования администрации муниципального образования «Город Кедровый», устанавливает размеры должностных окладов, условия осуществления и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.
  3. Условия оплаты, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
  4. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетных сметах отдела образования администрации муниципального образования «Город Кедровый» (далее- учреждение) на соответствующий финансовый год .
  5. Оплата труда руководителя учреждения регламентируется Решением Думы города Кедрового от 28.07.2015 № 423 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования «Город Кедровый».

**2. Должностные оклады**

2.1. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах согласно таблице 1.

*Таблица 1*

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада  (рублей) |
| экономист | 8 168,00 |
| программист | 8 168,00 |
| инспектор | 7 747,00 |
| методист | 10 792,00 |

**3. Компенсационные выплаты**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда и норм действующего законодательства.

3.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда – не менее 4% должностного оклада;

- доплата за совмещение профессий (должностей) – до 20% должностного оклада;

-доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 50 % должностного оклада;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни- 100% должностного оклада;

- районный коэффициент – 50% должностного оклада;

- надбавка за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера – не более 50% должностного оклада.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Выплата производиться на основании проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасности условий и охраны труда.

3.5. Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника, без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в пределах установленных средств на оплату труда.

3.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере или работнику, по его желанию, может быть предоставлен другой день отдыха. Основанием установления доплаты является трудовой договор, либо по соглашению сторон - приказ (распоряжение) руководителя учреждения.

3.7. В соответствии с частью 2 ст. 146, ст. 148 Трудового Кодекса Российской Федерации труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере; оплата труда на работах в таких местностях производится в порядке и размерах не ниже установленных законами Российской Федерации, ст. 10 и 11 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», предусмотрено применение районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, размер которых устанавливается Правительством Российской Федерации».

3.8. Доплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу (за исключением процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и районных коэффициентов).

3.9. Районный коэффициент и надбавка за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера, начисляются на все виды выплат, входящих в состав оплаты труда работника, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**4. Стимулирующие выплаты**

4.1. С учетом условий труда устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за стаж работы (выслугу лет);

- премия по итогам работы за месяц;

- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных работ;

- премия по итогам работы за 3,6, 9,12 (год) месяцев ;

- единовременная выплата стимулирующего характера;

- надбавка за особые условия труда.

4.2. Надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается в размере в виде процента к должностному окладу, в зависимости от общего количества лет проработанных в муниципальных учреждениях и предприятиях, орган местного самоуправления, на выборных должностях на постоянной основе в органах местного самоуправления, согласно таблицы 2.

*Таблица 2*

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы (выслуга лет) | Надбавка к должностному окладу, % |
| От 1 года до 5 лет | 10 |
| Свыше 5 до 10 лет | 15 |
| Свыше 10 до 15 лет | 20 |
| Свыше 15 | 30 |

4.3. Работникам учреждений выплачивается премия по итогам работы за месяц, согласно таблицы 3.

*Таблица 3*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности | Размер премии |
| 1 | экономист | 63% должностного оклада |
| 2 | программист | 59% должностного оклада |
| 3 | инспектор | 47% должностного оклада |
| 4 | методист | 15% должностного оклада |

4.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам работы за 3,6,9,12 месяцев, год не могут превышать размера должностного оклада с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера.

4.3.2. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;

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

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

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

-другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

4.3.3. Документом для выплаты премии по итогам работы за месяц является оценочный лист, отражающий выполнение показателей премирования.

4.3.4. Локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного (профсоюзного) органа работников, или коллективным договором вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности учреждения и работника.

4.3.5. При принятии решения о частичных выплатах премии по итогам работы за месяц или полной невыплате оформляется приказ руководителя учреждения, с уведомлением в обязательном порядке работника в 5-ти дневный срок, исключая выходные и праздничные дни, дни нахождения в командировке, отпуске, период нетрудоспособности.

4.3.6. Снижение размера выплаты премии по итогам работы за месяц или невыплата полностью производится за тот период, в котором имело место упущение в работе, кроме случаев, когда эти упущения по объективным причинам обнаружены или были выявлены по окончании отчетного периода (но не позднее 6 месяцев со дня совершения) .

4.4. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается за счет экономии средств фонда оплаты труда и не может превышать одного должностного оклада с начислением на него районного коэффициента и надбавки за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера, если локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного (профсоюзного) органа работников, или коллективным договором не установлены определенные размеры указанной единовременной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты. Периодичность данной выплаты не может превышать 1 раза в финансовый год.

4.5. Премия по итогам работы за 9 месяцев (год), выплачивается за счет экономии средств фонда оплаты труда, и не может превышать размера должностного оклада с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в районе, приравненном к районам Крайнего Севера.

4.6. В течение финансового года работникам учреждения по заявлению выплачивается единовременная выплата стимулирующего характера. Периодичность данной выплаты не может превышать 1 раза в финансовый год. Единовременная выплата стимулирующего характера выплачивается в размере не более одного должностного оклада при оформлении очередного отпуска. Для работников, не отработавших полный календарный год, размер выплаты определяется индивидуально для каждого с учетом фактически отработанного времени в учреждении в переделах фонда оплаты труда. В случае увольнения работника, не отработавшего полный календарный год и получившего выплату в полном объеме, производится перерасчет за фактически отработанное время. Сумма единовременной выплаты стимулирующего характера учитывается при формировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

**5. Материальная помощь**

5.1. За счет экономии средств по фонду оплаты труда работников учреждения по их письменному заявлению могут оказываться и выплачиваться материальная помощь и единовременные выплаты.

Порядок и основания оказания материальной помощи и выплат единовременного характера работникам, а также их размеры определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

5.2.Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

**Лист согласования**

**к Приказу отдела образования администрации муниципального образования «Город Кедровый»**

**«Об утверждении Положения «Об оплате труда работников отдела образования администрации муниципального образования «Город Кедровый»»**

Исполнитель –М.А. Ильина, руководитель отдела образования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ФИО, должность** | **Виза** | **Дата поступления** | **Дата исполнения** | **Примечания** |
| Алексеева И.Н., заместитель мэра по социальной политике и управлению делами |  |  |  |  |
| Барвенко О.С., руководитель отдела финансов и экономики |  |  |  |  |
| Ковалева О.И., руководитель отдела по труду и социальной политике |  |  |  |  |