



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ШУРЫШКАРСКИЙ РАЙОН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29 декабря 2017 г.

№ 1694-а

с. Мужи

Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений сферы образования Шурьшкарского района»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального образования Шурьшкарский район от 23.09.2015 № 530-а «О совершенствовании системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Шурьшкарский район» Администрация муниципального образования Шурьшкарский район **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений сферы образования Шурьшкарского района» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2018 года.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации, обеспечивающего формирование и реализацию государственной политики в социальной сфере.

Глава
муниципального образования

А.В. Головин

ОГЛАВЛЕНИЕ

Приложение. Примерное Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений сферы образования Шурышкарского района»	3
I. Общие положения	3
II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения	5
III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера	5
IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления	7
V. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера	8
VI. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения	10
Приложение № 1 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений сферы образования Шурышкарского района»	13
Приложение № 2 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений сферы образования Шурышкарского района»	15
Приложение № 3 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений сферы образования Шурышкарского района»	16
Приложение № 4 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений сферы образования Шурышкарского района»	20
Приложение № 5 к Примерному Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений сферы образования Шурышкарского района»	24

Приложение

Утверждено
постановлением Администрации
муниципального образования
от 29 декабря 2017 года № 1694-а

Примерное Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений сферы образования Шурышкарского района»

I. Общие положения

1.1. Настоящее примерное Положение об оплате труда (далее-Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального образования Шурышкарский район от 23.09.2015 № 530-а «О совершенствовании системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Шурышкарский район».

1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципальными правовыми актами муниципального образования Шурышкарский район (далее - муниципального образования), содержащими нормы трудового права.

1.3. Системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Комплексный центр по обслуживанию учреждений сферы образования Шурышкарского района» (далее - Учреждение) предусматривает фиксированные размеры должностных окладов за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее должностной оклад).

1.4. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее - минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, локальными нормативными актами организации должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- настоящего Положения об оплате труда;
- повышения должностных окладов за счет перераспределения средств в структуре заработной платы;

1.7. Определение размеров заработной платы работников Учреждения осуществляется как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Повышение (индексация) должностных окладов производится в соответствии с правовыми актами муниципального образования.

1.10. При заключении трудовых договоров с работниками Учреждения применяется примерная форма трудового договора с работником, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

1.11. Директор Учреждения (далее- руководитель) несет ответственность за своевременную оплату труда работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения должностей служащих и должностей работников образования к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

2.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению №2 к настоящему Положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего Положения.

2.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам работы устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых предусмотрены в разделах IV, V настоящего Положения.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в Учреждении системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий его труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями

3.5. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к окладу или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или автономного округа.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
районный коэффициент;
процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа".

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
доплата за совмещение профессий (должностей);
доплата за расширение зон обслуживания;
доплата за увеличение объема работы;
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
доплата за выполнение работ различной квалификации;

3.8. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема

дополнительных работ.

3.9. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3.10. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта Учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа и муниципального образования, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

4.2. Размеры стимулирующих выплат определяются в процентах от размера должностного оклада или абсолютном значении.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).

4.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организации (при наличии такого представительного органа).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников Учреждения (за исключением руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) устанавливаются в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.5. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) является локальный нормативный акт Учреждения.

4.6. Работникам, состоящим в штате Учреждения, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности в размере до 25% от должностного оклада.

Повышающий коэффициент за работу в сельской местности применяется при исчислении заработной платы работникам Учреждения, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, а также занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, педагогических работников и общеотраслевых должностей служащих.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за работу в сельской местности определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за работу в сельской местности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, главного бухгалтера и главного экономиста

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, главного бухгалтера и главного экономиста состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Должностные оклады руководителю Учреждения, главному бухгалтеру и главному экономисту устанавливаются в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

Должностные оклады главного бухгалтера и главного экономиста Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, главному бухгалтеру и главному экономисту устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего Положения.

5.4. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое

качество работы и по ее итогам руководителю Учреждения, главному бухгалтеру и главному экономисту устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).

5.5. Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются Управлением образования администрации муниципального образования Шурышкарский район в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с приложением №4.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру и главному экономисту Учреждения и их конкретные размеры принимаются руководителем Учреждения в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с приложением № 4.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера и главного экономиста), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год устанавливается в размере, не превышающем значений показателей, представленных в таблице 1.

Средняя заработная плата руководителя и средняя заработная плата работников учреждения, формируемых за счет всех источников, рассчитывается за календарный год.

Таблица 1

№ п/п	Наименование показателя	Критерий значения показателей	Значение показателя
1	2	3	4
1.	Соотношение средней заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) учреждения к средней заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе за отчетный период (год)* (%)	до 80	до 1,8
2.	Предельная штатная численность работников учреждения на конец	до 100	до 1,0

	отчетного периода (года) (штатных единиц)		
3.	Наличие филиальной сети учреждения (обособленных структурных подразделений) в муниципальном образовании, организованной для предоставления услуг населению	абсолютный показатель	до 1,0

5.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности до 3,8и определяется с учетом показателей таблицы 1 путем суммирования значений показателей.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, иных не запрещенных федеральными законами источников.

Фонд оплаты труда включает в себя средства, направляемые на выплату установленных должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

- выплат должностных окладов;
- выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;
- материальной помощи;
- единовременной выплаты к отпуску;
- единовременной выплаты к праздничным датам (День бухгалтера, День учителя).

6.3. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

- выплат стимулирующего характера;
- выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в

организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа», на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы.

6.5. Гарантированная часть заработной платы составляет:

- 12 должностных окладов в год;
- выплаты материальной помощи в размере 1 должностного оклада;
- единовременной выплаты к отпуску в размере 4 должностных окладов;
- единовременной выплаты к праздничным датам (День бухгалтера, День учителя) – в размере 1-го должностного оклада.

-выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к гарантированной части заработной платы.

6.6 Стимулирующая часть заработной платы составляет в расчете на год:

- ежемесячная надбавка за интенсивность труда - в размере 6-ти должностных окладов;
- премий за выполнение особо важных и ответственных работ - в размере 1-го должностного оклада;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет - в размере 2-х должностных окладов;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год) – в размере 5-ти должностных окладов.

- выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности в размере 3-х должностных окладов;

- выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;

6.7. Расчет фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗП}_{\text{гч}} + \text{ЗП}_{\text{сч}}) \times \text{РК} \times \text{СН},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения на год;

РК - районный коэффициент;

СН - надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

$\text{ЗП}_{\text{гч}}$ - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{гч}} = \sum \text{ДО} \times 12 + \sum \text{ДО} \times \text{К}_{\text{кх}},$$

где:

ДО - фонд должностных окладов;

12 - количество месяцев в календарном году;

$\text{К}_{\text{кх}}$ - количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера.

$ЗП_{сч}$ - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$ЗП_{сч} = \sum ДО \times K_{сч} + \sum ДО \times K_{см}$$

где:

ДО - фонд должностных окладов;

$K_{сч}$ - количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы.

$K_{см}$ - количество должностных окладов на выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности;

6.8. Фонд оплаты труда Учреждения формируется с учетом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы;

- соблюдения (непревышения) предельного уровня соотношения (кратности) средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения.

6.9. Руководитель Учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между выплатами, предусмотренными п. 6.6.

6.10. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается Положением на уровне не менее 50% от фонда оплаты труда Учреждения.

6.11. Расходы на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливаются с учетом предельно допустимой доли расходов на их оплату труда в фонде оплаты труда Учреждения - в размере не более 40%.

6.12. В целях определения установленной подпунктом 6.11 настоящего пункта предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливаются перечни:

- административно-управленческого персонала Учреждения - работников Учреждения, занятых управлением, а также работников Учреждения, выполняющих административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения;

- вспомогательного персонала Учреждения - работников Учреждения, создающих условия для выполнения работ, направленных на достижение целей деятельности Учреждения;

- основного персонала Учреждения - работников Учреждения, непосредственно выполняющих работы, направленные на достижение целей деятельности Учреждения, а также их непосредственных руководителей.

6.13. Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения, установлен приложением № 5 к настоящему Положению.

Приложение № 1
к примерному Положению о
системе оплаты МКУ
«Комплексный центр по
обслуживанию учреждений
сферы образования
Шурышкарского района»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ, ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

№п/ п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1.1.	2 квалификационный уровень	Начальник отдела	18000
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1.2.	3 квалификационный уровень	Методист	13500
1.3.	4 квалификационный уровень	Старший методист	14200
II. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих			
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"			
2.1.	1 квалификационный уровень	Кассир	9300
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"			
2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	10000

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"			
2.3.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, экономист, инспектор по кадрам, инженер по охране труда, юрист-консультант.	10800
2.4.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11200
2.5.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12000
2.6.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	14000
2.7.	5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	16000

Приложение № 2
к примерному Положению о
системе оплаты МКУ
«Комплексный центр по
обслуживанию учреждений
сферы образования
Шурышкарского района»

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1.	Директор	25400
2.	Главный бухгалтер	20000
3.	Главный экономист	20000
4.	Контрактный управляющий	10000 (13000)

Приложение № 3
к примерному Положению о
системе оплаты МКУ
«Комплексный центр по
обслуживанию учреждений
сферы образования
Шурышкарского района»

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат стимулирующего характера работников Учреждения

№п/ п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты в % к должн. окладу	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
1	Надбавка за интенсивность труда	До 100	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	<p>1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).</p> <p>2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.</p> <p>3. Внедрение новых форм и методов в работе,</p>	Ежемесячно

				позитивно отразившихся на ее результате	
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	До 100	премирование производится на основании локального нормативного акта Учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей	<p>оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для Учреждения;</p> <p>достижение высоких конечных результатов Учреждения в результате внедрения новых форм и методов работы;</p> <p>существенное снижение затрат местного бюджета или увеличение доходной части бюджета, давшие значительный экономический эффект;</p> <p>большая организаторская работа по подготовке и проведению культурно-массовых мероприятий ;</p> <p>иные действия, направленные на социально-экономическое развитие района, результативную</p>	Единовременно

				деятельность и повышение эффективности управления	
3.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды	15	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ведомственный знак отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР"	Ежемесячно
4.	Надбавка за выслугу лет	от 3 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 до 20 лет от 20 до 25 лет свыше 25 лет	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности; Для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка	10 15 20 25 30	Ежемесячно
5.	Премияльные выплаты по итогам работы	До 100	выполнение (достижение) показателей	- своевременное и качественное составление и представление отчетности в отчетном квартале;	Ежеквартально, ежегодно

			<p>результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы.</p> <p>Выплата производится работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на дату выплаты премии. Выплата производится по факту отработанного времени. Из периода не исключается время нахождения в очередном отпуске.</p>	<ul style="list-style-type: none">- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины;- отсутствие выявленных нарушений по результатам проведенных проверок в отчетном квартале;- эффективное расходование средств федерального, окружного и местного бюджетов.	
--	--	--	--	--	--

Приложение № 4
к примерному Положению о
системе оплаты МКУ
«Комплексный центр по
обслуживанию учреждений
сферы образования
Шурышкарского района»

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат стимулирующего характера руководителю, главному бухгалтеру и главному экономисту

№п/ п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты в % к должн.окладу	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты
----------	----------------------	---	----------------------------------	--	--

1	Надбавка за интенсивность труда	До 100	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	<p>1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).</p> <p>2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.</p> <p>3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате</p>	Ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	До 100	премирование руководителя Учреждения производится на основании приказа Управления образования, премирование главного бухгалтера и главного экономиста Учреждения производится на основании локального нормативного акта организации, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) премируемого в выполнение работы (мероприятия, задания)	<p>оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для Учреждения;</p> <p>достижение высоких конечных результатов Учреждения в результате внедрения новых форм и методов работы;</p> <p>существенное снижение затрат местного бюджета или увеличение доходной части бюджета, давшие значительный экономический эффект;</p> <p>большая</p>	Единовременно

				<p>организаторская работа по подготовке и проведению культурно-массовых мероприятий ;</p> <p>иные действия, направленные на социально-экономическое развитие района, результативную деятельность и повышение эффективности управления</p>	
3.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды	15	<p>надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР</p>	<p>ведомственный знак отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР "</p>	Ежемесячно
4.	Надбавка за выслугу лет	<p>от 3 до 10 лет</p> <p>от 10 до 15 лет</p> <p>от 15 до 20 лет</p> <p>от 20 до 25 лет</p> <p>свыше 25 лет</p>	<p>надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются:</p> <p>время работы в организациях по профилю деятельности;</p> <p>Для определения стажа</p>	<p>10</p> <p>15</p> <p>20</p> <p>25</p> <p>30</p>	Ежемесячно

			работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка		
5.	Премиальные выплаты по итогам работы	До 100	<p>выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников организации по итогам периода работы.</p> <p>Выплата производится работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на дату выплаты премии.</p> <p>Выплата производится по факту отработанного времени. Из периода не исключается время нахождения в очередном отпуске.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное составление и представление отчетности в отчетном квартале; - соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины; - отсутствие выявленных нарушений по результатам проведенных проверок в отчетном квартале; - эффективное расходование средств федерального, окружного и местного бюджетов. 	Ежеквартально, ежегодно

Приложение № 5
к примерному Положению о
системе оплаты МКУ
«Комплексный центр по
обслуживанию учреждений
сферы образования
Шурышкарского района»

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ,
АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ

№ п/п	Наименование вида экономической деятельности	Наименование должностей		
		должности, относимые к административно- управленческому персоналу	должности, относимые к основному персоналу	должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3	4	5
1.	Ведение бухгалтерского учета и всех видов отчетности, планирование и контроль исполнения бюджета	директор; главный бухгалтер; главный экономист; начальник отдела.	заместитель главного бухгалтера; бухгалтер (1, 2 категории, ведущий); экономист (1, 2 категории ведущий); программист (1, 2 категории, методист); старший методист	заведующий хозяйством контрактный управляющий;

--	--	--	--	--