



**Администрация Касимовского муниципального района
Рязанской области**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ _____

г. Касимов

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Касимовского муниципального района Рязанской области, осуществляющих экономическую деятельность в области обеспечения деятельности муниципальных образовательных учреждений

В целях установления системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений Касимовского муниципального района Рязанской области, осуществляющих экономическую деятельность в области обеспечения деятельности муниципальных образовательных учреждений, руководствуясь статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, администрация Касимовского муниципального района Рязанской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Касимовского муниципального района Рязанской области, осуществляющих экономическую деятельность в области обеспечения деятельности муниципальных образовательных учреждений (далее – Положение), согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Управлению образования и молодежной политики администрации Касимовского муниципального района Рязанской области (С.В. Феоктистова):

довести Положение до сведения руководителя МКУ «Центр обеспечения деятельности муниципальных учреждений Касимовского муниципального района Рязанской области» (далее – МКУ);

обеспечить включение в трудовые договоры с руководителем и работниками МКУ условий оплаты труда, установленных Положением.

3. Руководителю МКУ «Центр обеспечения деятельности муниципальных учреждений Касимовского муниципального района Рязанской области»:

руководствоваться Положением при утверждении штатного расписания муниципального казенного учреждения;

довести Положение до сведения работников МКУ по подписью;

обеспечить расчет и начисление заработной платы работникам МКУ в соответствии с настоящим Положением.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования.

5. Опубликовать настоящее постановление в Информационном бюллетене Касимовского муниципального района Рязанской области и разместить на официальном сайте администрации Касимовского муниципального района Рязанской области в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования Интернет.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Касимовского муниципального района Рязанской области по социальной политике Э.А. Андрианову.

Глава администрации
Касимовского муниципального района
Рязанской области

Г.С. Боков

Приложение
к постановлению администрации
Касимовского муниципального района
Рязанской области
от _____ № _____

Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений
Касимовского муниципального района Рязанской области, осуществляющих
экономическую деятельность в области обеспечения деятельности муниципальных
образовательных учреждений

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Касимовского муниципального района Рязанской области, осуществляющих экономическую деятельность в области обеспечения деятельности муниципальных образовательных учреждений (далее - Положение, муниципальное казенное учреждение, работники) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, включающий установление окладов (должностных окладов), состав и условия применения компенсационных, стимулирующих и иных видов выплат.

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37, Тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых

должностей руководителей, специалистов и служащих», приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» и от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», иных законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

Система оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области и нормативными правовыми актами администрации Касимовского муниципального района Рязанской области с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и(или) профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- государственных гарантий по оплате труда;
- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.2. Муниципальное казенное учреждение руководствуется настоящим Положением, утверждаемым и изменяемым администрацией Касимовского муниципального района Рязанской области.

1.3. Месячная заработная плата работника муниципального казенного учреждения, полностью отработавшего за соответствующий период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.4. Оплата труда работников муниципального казенного учреждения, занятых по совместительству, а также на иных условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

1.4. Определение размера заработной платы по основной профессии (должности), а также, по профессии (должности), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из профессий (должностей).

1.5. По отдельным профессиям (должностям), не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.6. Заработная плата работников муниципального казенного учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), определяется настоящим Положением, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

1.8. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

1.9. Штатное расписание включает в себя все должности служащих и профессии рабочих муниципального казенного учреждения. Штатное расписание муниципального казенного учреждения утверждается ежегодно руководителем муниципального казенного учреждения, после согласования с главой администрации Касимовского муниципального района Рязанской области, заместителем главы администрации по экономике и Управлением образования и молодежной политики администрации Касимовского муниципального района Рязанской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

1.10. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников муниципального казенного учреждения несет его руководитель.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Настоящее Положение носит обязательный характер и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального казенного учреждения;
- наименование, условия применения и размеры компенсационных выплат;
- наименование и размеры выплат стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.
- иные вопросы оплаты труда работников.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального казенного учреждения устанавливаются на основе отнесения профессий и

должностей к соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ), в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда, в виде схем окладов (должностных окладов).

Размеры окладов (должностных окладов) работников приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.1.3. Конкретным работникам муниципального казенного учреждения, на определенный период времени в течение календарного года, при условии наличия положительного опыта работы, высокой степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, или на период выполнения особо сложных и важных работ, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу). Так же, персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), в целях учета требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, работникам, имеющим высокий уровень профессиональной подготовки (имеющим квалификационную категорию) и общественного признания (ученая степень, почетное звание по профилю профессиональной образовательной деятельности) устанавливается персональный повышающий коэффициент квалификации, а также персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за наличие ученой степени или почетного звания.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), не образует нового оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) носит стимулирующий характер и устанавливается распорядительным документом руководителя муниципального казенного учреждения при условии наличия финансовых средств на обеспечение указанных выплат.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) работника не может превышать 3 (трех).

В том числе:

- размер персонального повышающего коэффициента квалификации, который может быть установлен работникам, имеющим квалификационные категории, присвоенные по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке:

первая квалификационная категория - 0,1;

высшая квалификационная категория - 0,3;

- размер персонального повышающего коэффициента за наличие ученой степени или почетного звания, который может быть установлен:

работнику имеющему ученую степень - 0,15;

работнику имеющему почетное звание - 0,20.

2.1.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2.2. настоящего Положения, устанавливаются с учетом условий труда работников муниципального казенного учреждения.

2.1.5. В системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения, в соответствии с разделом 2.3. настоящего Положения, предусматривается применение стимулирующих выплат с учетом критериев оценки эффективности их труда и деятельности муниципального казенного учреждения.

2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.2.1. В соответствии с трудовым законодательством и перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, работникам муниципального казенного учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в случае выполнения ими работ в следующих условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

2.2.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (повышение оплаты труда).

Указанная выплата (повышение оплаты труда) устанавливается в размере 4 (четыре) процентов от оклада (должностного оклада) работника.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Предоставление указанной компенсации прекращается в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда.

2.2.3. Доплата за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается, в указанных случаях, с учетом следующего:

- поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессий (должностей);
- поручаемая работнику дополнительная работа по той же профессии (должности) осуществляется путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;

- для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Размер доплаты за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляется распорядительным документом руководителя муниципального казенного учреждения.

2.2.4. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов текущего дня до 6 часов следующего дня.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается в размере 20 (двадцати) процентов от оклада (должностного оклада) работника рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.2.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

2.2.6. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере: за первые два часа работы - в полуторном размере части оклада (должностного оклада) за час работы (часовой тарифной ставки), за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.3.1. С учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также Единых рекомендаций по установлению на

федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, системой оплаты труда муниципального казенного учреждения предусматриваются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

В системе оплаты труда муниципального казенного учреждения предусматриваются выплаты стимулирующего характера в виде ежемесячных процентных надбавок.

При этом, применение процентных надбавок к окладу (должностному окладу) не образует нового оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в виде коэффициентов или в процентном отношении к должностному окладу.

Размер выплат определяется путем умножения оклада (должностного оклада) работника на соответствующий процент.

Решение об установлении работникам стимулирующих выплат принимается руководителем муниципального казенного учреждения, на основании настоящего Положения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, как правило, на календарный год (ежегодно).

2.3.2. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы, а также стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в соответствии с критериями, основанными на объективной оценке трудового вклада работника в достижение коллективных результатов труда, с учетом выполнения целевых показателей уставной деятельности учреждения.

2.3.3. Основными критериями для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы служат:

участие и трудовой вклад работника в обеспечение уставных целей и задач муниципального казенного учреждения;

интенсивность и напряженность работы, связанная с необходимостью соблюдения полноты, периодичности и сроков выполнения работ;

сложность и напряженность работы по конкретной профессии (должности) работника);

интенсивность работы с учетом специфики сезонности выполнения работ;

интенсивность и напряженность работы связанная с необходимостью выполнения непредвиденных и аварийных работ;

интенсивность и напряженность работы связанной со спецификой контингента и большим разнообразием обучающихся и развивающих программ;

трудовая деятельность работника направленная на выполнение объемных и качественных показателей, установленных целевыми федеральными, региональными и муниципальными программами образования, воспитания и

социализации, на обеспечение выполнения и реализацию мероприятий и задач в сфере управления муниципальным образованием, на разработку рекомендаций по совершенствованию системы управления качеством образования.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 580 (пятисот восьмидесяти) процентов.

2.3.4. Основными критериями для установления выплаты за качество выполняемых работ служат:

соответствие качества работ установленным регламентам, стандартам, технологиям, требованиям к процедурам при их выполнении;

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

рациональное использование материальных и производственных ресурсов;

обеспечение бесперебойной работы транспортных средств, энергетического оборудования, надлежащего состояния помещений и территорий.

трудовой вклад работника в создание методических продуктов для улучшения обеспечения образовательного процесса, в проведение контрольных мероприятий в целях обеспечения условий для положительной динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся, в создании условий для реализации программ дополнительного образования на базе образовательных учреждений, в реализацию обучающимися индивидуальных учебных планов.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается до 335 (трехсот тридцати пяти) процентов.

2.3.5. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается работникам в виде процентной надбавки к окладу (должностному окладу).

Выплата к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается при наличии выслуги в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет — 10 процентов;

от 5 до 10 лет — 15 процентов;

от 10 до 15 лет — 20 процентов

свыше 15 лет — 30 процентов.

При этом, в выслугу лет работника, осуществляющего трудовую деятельность по профессиям и должностям, требующих профессиональной подготовки, для установления выплаты к окладу (должностному окладу) за выслугу лет включаются периоды его работы по соответствующей профессии (должности), а также, периоды работы в органе местного самоуправления, отраслевом (функциональном) органе.

В выслугу лет работника, осуществляющего трудовую деятельность по иным профессиям и должностям, включаются периоды работы по соответствующей профессии (должности) непосредственно в муниципальном казенном учреждении, а также, органе местного самоуправления, отраслевом (функциональном) органе.

В выслугу лет работников, занимающих должности относящиеся к должностям работников образования, включаются периоды работы на должностях руководителей, педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования, а также периоды

работы в органе местного самоуправления (отраслевом (функциональном) органе), осуществляющем управление в сфере образования. При этом, ежемесячная выплата за выслугу лет не устанавливается, в случае если к должностному окладу работника был установлен персональный повышающий коэффициент квалификации.

2.3.6. Выплата премии по итогам работы производится в пределах бюджетного финансирования расходов на оплату труда работников учреждения в рамках бюджетных ассигнований текущего финансового года, в целях усиления материальной заинтересованности работников в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышении качества работы и уровня ответственности за ее выполнение.

Премии выплачиваются работникам за фактически отработанное время.

Работодатель, в зависимости от соблюдения установленных критериев премирования, исполнения работником своих обязанностей, соблюдения им трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, вправе уменьшить работнику размер премии или лишить ее полностью.

Лишение премии по итогам работы или уменьшение ее размера оформляется распорядительным документом работодателя с указанием причин, уведомлением об этом работника, и производится только за тот период, в котором нарушение имело место. Работникам, уволенным за нарушения трудовой дисциплины, премия по итогам работы не выплачивается за тот период, в котором совершен проступок, повлекший увольнение.

2.3.7. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников муниципального казенного учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Основными критериями для выплаты премии по итогам работы служат:

успешное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, установленных муниципальному казенному учреждению;

своевременность принятия мер по недопущению нештатных ситуаций;

отсутствие фактов не целевого использования муниципального имущества;

отсутствие обоснованных жалоб и замечаний на сроки и качество выполнения работ;

организация трудовой деятельности в соответствии с требованиями законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб).

Размер премии по итогам работы может быть установлен как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, без учета процентных надбавок и повышающих коэффициентов к нему, так и в абсолютном значении.

Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, выплачивается ежемесячная премия по итогам работы из расчета не менее 25 (двадцати пяти) процентов от оклада работника в месяц.

2.3.8. По решению руководителя муниципального казенного учреждения за подготовку и участие в особо важных, срочных и ответственных мероприятиях,

предупреждение и устранение последствий аварий, несчастных случаев и других чрезвычайных обстоятельств, своевременную и качественную подготовку к работе в зимний период, участие в реализации дополнительных (учебных, социальных) проектов обучающихся и мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, организацию и участие в реализации мероприятий по привлечению молодых педагогов, участие в реализации программ, направленных на работу с одаренными детьми, организацию и участие в коллективных педагогических проектах, организацию и проведение мероприятий, направленных на популяризацию и распространение инновационной деятельности и лучших практик в системе муниципального образования, иных обстоятельствах, требующих выполнения работ в условиях повышенной напряженности, конкретному работнику может быть выплачена единовременная премия по итогам работы.

Единовременная премия по итогам работы может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1.1. Заработная плата руководителя муниципального казенного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.2. Условия оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в трудовом договоре. Трудовой договор с руководителем муниципального казенного учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.1.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального казенного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, не превышающем 3 (трех).

Информация о рассчитанной за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального казенного учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте администрации Касимовского муниципального района Рязанской области до 15 мая года, следующего за расчетным.

3.2. Должностной оклад руководителя муниципального казенного учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, согласно Приложению №2 к настоящему Положению. Должностные оклады заместителя руководителя муниципального казенного учреждения и

главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.3. Выплаты компенсационного характера выплачиваются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального казенного учреждения на основании заключенных трудовых договоров, в соответствии с разделом 2.2. настоящего Положения, в зависимости от условий труда и при наличии оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.4. Руководителю муниципального казенного учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются, как правило, на календарный год (ежегодно) с учетом достижения показателей эффективности их деятельности и деятельности муниципального казенного учреждения.

3.5. Руководителю муниципального казенного учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут производиться иные выплаты, предусмотренные главой IV Положения.

3.6. Решение об установлении руководителю муниципального казенного учреждения выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также иных выплат социального характера, принимается начальником Управления образования администрации Касимовского муниципального района Рязанской области.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального казенного учреждения установление выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также, иных выплат предусмотренных главой IV настоящего Положения производится на основании решения руководителя муниципального казенного учреждения.

3.7. В соответствии с общими критериями и требованиями разделов 2.1. и 2.3. подпункта 4.2. настоящего Положения, с учетом особенностей настоящего раздела, руководителю муниципального казенного учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру:

3.7.1. при наличии финансовых средств на обеспечение указанных выплат, возможно установление персонального повышающего коэффициента к окладу за выполнение особо важной и сложной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, положительный опыт работы, размер которого составляет до 1,0;

3.7.2. устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 150 (ста пятидесяти) процентов;

- выплата за качество выполняемых работ в размере до 580 (пятисот восьмидесяти) процентов;

- выплата за выслугу лет.

- премиальные выплаты по итогам работы.

3.7.3. устанавливается единовременная выплата в связи с уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере двух должностных окладов.

3.8. В случае прекращения трудового договора с руководителем муниципального казенного учреждения в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 278 Трудового кодекса (в связи с принятием учредителем решения о прекращении трудового договора), при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя, ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Работникам муниципальных казенных учреждений могут производиться единовременные выплаты и оказываться материальная помощь.

4.2. Единовременная выплата в связи с уходом в основной оплачиваемый отпуск в размере одного оклада (должностного оклада).

4.3. Материальная помощь выплачивается работнику муниципального казенного учреждения на основании личного заявления (в связи со смертью близких родственников, уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, болезнью работника, тяжелым материальным положением), с приложением соответствующих подтверждающих документов, в размере до двух окладов (должностных окладов).

4.4. Работникам муниципальных казенных учреждений, могут выплачиваться иные единовременные выплаты социального характера:

в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам, - в размере двух окладов (должностных окладов);

государственным и профессиональным праздникам.

4.5. Решение о выплате работнику муниципального казенного учреждения материальной помощи, единовременных выплат и их размерах принимается руководителем муниципального казенного учреждения, в пределах бюджетного финансирования расходов на оплату труда работников учреждения в рамках бюджетных ассигнований текущего финансового года.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных казенных учреждений
Касимовского муниципального района Рязанской области,
осуществляющих экономическую деятельность
в области обеспечения деятельности
муниципальных образовательных учреждений

Перечень профессий (должностей) работников и размеры окладов (должностных окладов) согласно квалификационного уровня соответствующих профессионально - квалификационных групп

Наименование профессии (должности)	Квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)		
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
Уборщик служебных помещений	1 квалификационный уровень	1737-00
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
Водитель автомобиля	1 квалификационный уровень	2269-00
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)		
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
Бухгалтер	1 квалификационный уровень	3577-00
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Методист	3 квалификационный уровень	3688-00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Заведующий центром	1 квалификационный уровень	4179-00

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных казенных учреждений
Касимовского муниципального района Рязанской области,
осуществляющих экономическую деятельность
в области обеспечения деятельности
муниципальных образовательных учреждений

Размер должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения

Наименование должности	Среднесписочная численность работников, чел.	Коэффициент кратности в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления	Должностной оклад, руб.
Директор	До 30	1	5418-00
	Свыше 30	1,1	5960-00