Утверждаю
Начальник МКУ «Управление образования» г. Кизилюрта
_____ А.Р. Магомедов
«___» ___01___ 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление образования»городского округа «Город Кизилюрт»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Дагестан «О новых системах оплаты труда» от 07.04.2009 г. №25, Постановлением Правительства РД от 29 декабря 2007г. №364 «Об оплате труда работников государственных органов РД, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы РД, и работников централизованных бухгалтерий, финансируемых из местного бюджета МО г. Кизилюрт, постановлением Правительства РД от 18 августа 2009 г. N 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих».

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством РД, коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы;

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам и ставкам заработной платы;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.4. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии спунктом 1.3 Положения руководителем учреждения на основе должностных окладов и ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное Положение, устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения руководителем учреждения в соответствии с законодательством по согласованию с учредителем локальными нормативными актами учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством МРОТ.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

1.7. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

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

1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.10. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этого учреждения, утверждается приказом управления.

Основной персонал учреждения - его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал учреждения - его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом этого

учреждения целей егодеятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения -егоработники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения егодеятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории.

2.2. К должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

- повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителей и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

- надбавка за стаж.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представителя работников. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2.0.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учрежденияи заместителейУправления

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей руководителей отделов состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада и персонального повышающего коэффициента руководителя учреждения устанавливается при приеме на работу и изменяется в ходе его трудовой деятельности распоряжениями главы ГО «Город Кизилюрт» в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

Размер персонального повышающего коэффициента и размер премии к должностному окладу руководителю учреждения утверждаются распоряжением администрации ГО «Город Кизилюрт». Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) определяется в кратности до 3.

Руководитель учреждения обязан представлять учредителю справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается распоряжением главы администрацииГО «Город Кизилюрт».

3.4. Премирование руководителя учреждения производится на основании распоряжения учредителя по результатам деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

3.5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудовогодоговора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 года N329.

На основании решения руководителя учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств осуществляется премирование:

заместителя руководителя, начальников отдела, главных и ведущих специалистов, иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений (отделов).

Система премирования руководителя учреждения определяется учредителем. Система премирования заместителя, руководителей структурных подразделений фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

3.5 Премирование руководителя осуществляется учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и эффективности работы.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются учредителем в трудовом договоре руководителя учреждения.

3.6 Заместителю руководителя учреждения и руководителям структурных подразделений учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда работников образования

Ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПГК должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Должностной оклад руб.
3 квалификационный уровень	Начальник отдела	7700
4 квалификационный уровень	Главный специалист	6700
	Ведущий специалист	6200
	Специалист	5700

5. Порядок и условия установления выплат компенсационногохарактера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.2.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

За сверхурочную работу. Оплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

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

Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждениях в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах:

5.3. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

5.4. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.5. Конкретные размеры выплат устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представителя работников.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативнымиактами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия за основные результаты работы (за квартал, полугодие и год);
- в честь Международного дня учителя;
- выплаты по повышающим коэффициентам и иные стимулирующие выплаты.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих производится в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

при стаже работы руководителям и специалистам:

от 1 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 20 процентов;

от 10 до 15 лет - 30 процентов;

от 15 и выше - 40 процентов;

при стаже работы служащим:

от 3 до 8 лет - 10 процентов;

свыше 8 лет до 13 лет - 15 процентов;

свыше 13 лет до 18 лет - 20 процентов;

свыше 18 лет до 23 лет - 25 процентов;

свыше 23 лет - 30 процентов;

В стаж работы дающий право на получение надбавки за выслугу лет включается:

- время работы в сфере образования или по специальности.

6.3. Порядок премирования:

За счет экономии средств по фонду оплаты труда премия за основные результаты работы работников учреждения устанавливается начальником Управления в размере месячного оклада.

6.4. Показатели премирования:

При премировании за основные результаты работы учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности и другие результаты.

Итоги работы для определения поощряемых работников и размер премии подводятся по итогам полугодия и года.

6.5. Условия премирования:

Основным условием премирования является добросовестное выполнение работником своих производственных обязанностей. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава учреждения, правил внутреннего распорядка, невыполнение других нормативных актов, зафиксированные в приказах по учреждению, ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей служат основанием для лишения премии.

Работники, совершившие проступки, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

Размер премии зависит от конкретного вклада работника в обеспечение высокой результативности производственного процесса и не зависит от стажа работы.

Премирование осуществляется по результатам труда работников учреждения, оформляются приказом руководителя учреждения.

Размеры премий устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определенных для этих целей. На премирование может направляться экономия по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6.6. Премиальные выплаты по итогам работы:

При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам может выплачиваться премия за год с учетом личного вклада в общие результаты работы. Работнику, отработавшему неполный календарный год, премия выплачивается в размере, пропорционально фактически отработанному времени, по приказу начальника Управления.

7. Материальная помощь

7.1. Работникам Управления образования может оказыватьсяматериальная помощь в порядке, установленном Управлением образования.

За счет экономии средств по фонду оплаты труда Работодатель по заявлению работника может оказать материальную помощь в следующих случаях:

а) в размере месячного оклада:

- проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
- тяжелого материального положения;
- рождения ребенка;
- смерти близких родственников;
- в связи с выходом на пенсию;
- работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве;

б) в размере месячного фонда оплаты труда:

- при предоставлении очередного отпуска.

7.2. Материальная помощь не оказывается:

- работникам Управления образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- работникам Управления образования, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 ТК РФ.

8. Заключительные положения

8.1. Начальник Управления формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Управления. Штатное расписание учреждения ежегодно согласуется с Учредителем.

8.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности работников учреждения.

8.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ для обеспечения уставной деятельности.

8.4. Введение в Управлении настоящего Положения об оплате труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ, нормативными правовыми актами ГО «Город Кизилюрт»