

**МКОУ детский дом «Надежда»
Еманжелинского муниципального района**

Номер документа	Дата документа
47	24.06.16г.

ПРИКАЗ

В соответствии с постановлением администрации Еманжелинского муниципального района Челябинской области от 01.06.2016 г. №253 «Об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных учреждений, в отношении которых управление социальной защиты населения администрации Еманжелинского муниципального района выполняет функции и полномочия учредителя, и подведомственных районных муниципальных казенных учреждений»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить прилагаемое «Положение об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детский дом «Надежда» Еманжелинского муниципального района Челябинской области».
2. Приказ МКОУ детский дом «Надежда» Еманжелинского муниципального района от 31.07.2015 г. №62 считать утратившим силу.
2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 июня 2016 года.

Директор



Т.В.Форносова

Положение
об оплате труда работников муниципальных казенного образовательного
учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
детский дом «Надежда» Еманжелинского муниципального района
Челябинской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 131-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству социальных отношений Челябинской области», Постановлением администрации Еманжелинского муниципального района Челябинской области от 09.09.2010 г. № 829 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и органов местного самоуправления Еманжелинского муниципального района, оплата труда, которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников районных муниципальных бюджетных учреждений», трудовым законодательством, другими нормативными правовыми актами, регулиющими условия оплаты труда.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений системы социальной защиты населения Еманжелинского муниципального района, утвержденным постановлением № 829;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений системы социальной защиты населения

Еманжелинского муниципального района, утвержденным постановлением № 829;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников муниципальных учреждений системы социальной защиты населения Еманжелинского муниципального района (далее именуется - представительный орган работников).

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений системы социальной защиты населения Еманжелинского муниципального района, утвержденным постановлением № 829, настоящим Положением и с учетом мнения представительного органа работников.

4. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размер оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

5. Оплата труда работника учреждения включает:
оклады (должностные оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

6. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям 1–5 к настоящему Положению.

8. Должностной оклад педагогическим работникам учреждения устанавливается за продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9. Размеры окладов рабочим, профессии которых не поименованы в профессиональных квалификационных группах общепрофессиональных профессий рабочих, устанавливаются с учетом присвоенных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно приложению 5 к настоящему Положению.

10. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

11. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

12. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

13. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами учреждения, настоящим Положением, положением об оплате труда работников учреждения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников либо в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области.

15. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в виде надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовым договором.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признаётся безопасным (с оптимальными либо допустимыми условиями труда), то выплата надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяется.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»

при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

16. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам учреждения в порядке и размере, определенных законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент на материальную помощь, оказываемую в соответствии с пунктом 46 настоящего Положения, не начисляется.

17. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются в виде:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за увеличение объема работы;
- 3) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- 6) повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенной оплаты сверхурочной работы;
- 8) надбавки за особые условия труда.

18. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику учреждения в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

19. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время, размер доплаты составляет 35 процентов часового оклада (должностного оклада).

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Конкретные размеры оплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

20. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Размер повышения оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни для работников, получающих оклад (должностной оклад), составляет:

при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки 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 ставки за день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

при работе неполный рабочий день - в размере не менее одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за 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 часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

21. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

22. Надбавка за особые условия труда устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) в соответствии с размерами, приведенными в приложении 7 к настоящему Положению.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

23. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 5) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

24. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, положением об оплате труда работников учреждения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

25. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) либо в абсолютном размере.

26. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

27. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в виде надбавки за интенсивность работы и единовременной выплаты за высокие результаты работы:

1) надбавка за интенсивность работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) за:

- выполнение внеплановых разовых, срочных работ;
- организацию и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки за интенсивность работы составляет до 10 процентов оклада;

2) единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере при:

награждении работника учреждения государственной наградой, ведомственным знаком отличия в труде в соответствии с решением федерального органа исполнительной власти, Почетной грамотой Министерства социальных отношений Челябинской области;

вынесении работнику учреждения благодарности Министерства социальных отношений Челябинской области.

Размер единовременной выплаты за высокие результаты работы устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

28. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения в виде надбавки за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере за:

высокое качество выполненной работы с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;

соблюдение сроков, регламентов, стандартов;

подготовку и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения.

Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по итогам количественной оценки показателей эффективности труда работников, утверждаемых руководителем учреждения, в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

29. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за квартал, премии за год с целью поощрения работников учреждения за общие результаты работы в установленный период:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премии за квартал, премии за год определяется в пределах фонда оплаты труда с учетом итогов количественной оценки показателей эффективности труда работников за период выплаты в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения: заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю;

руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителей;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях, - по представлению руководителей структурных подразделений.

30. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются в виде надбавки за ученую степень, за почетное звание.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается для работников, которым по профилю основной занимаемой должности в учреждении присвоена ученая степень или почетное звание «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный

преподаватель», «Народный учитель», с даты присуждения ученой степени (присвоения почетного звания).

Размер надбавки за ученую степень, почетное звание определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по одной (основной) занимаемой должности в учреждении и составляет не более 10 процентов.

При наличии у работника ученой степени, одного или более почетных званий, соответствующих профилю учреждения, выплата производится за одно основание по выбору работника.

31. Выплаты, учитывающие особенности деятельности муниципального учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1) надбавки за квалификационную категорию, которая устанавливается на период установления медицинским и фармацевтическим работникам, работникам учреждения квалификационной категории по профилю занимаемой должности.

Размеры надбавки за квалификационную категорию определяются в процентном отношении к должностному окладу работника и приведены в приложении 6 к настоящему Положению;

2) выплаты к Дню социального работника, которая устанавливается к профессиональному празднику День социального работника в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

Размер выплаты к Дню социального работника устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

32. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

33. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором и устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, особенности деятельности и значимости учреждения.

34. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 7.

35. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

36. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

37. Руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

38. Учредитель устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг, а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа Управления социальной защиты населения Еманжелинского муниципального района.

Перечень, размер и условия установления руководителю учреждения выплат стимулирующего характера, в том числе целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки руководителя учреждения, утверждаются Управлением социальной защиты населения Еманжелинского муниципального района.

39. Руководителю учреждения к профессиональному празднику День социального работника устанавливается выплата к Дню социального работника в размере до одного должностного оклада на основании приказа Управления социальной защиты населения Еманжелинского муниципального района.

40. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по решению руководителя выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Руководитель учреждения устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 7.

Предельное соотношение средней заработной платы устанавливается локальным актом учреждения.

41. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

У. Заключительные положения

42. Штатное расписание учреждения, утвержденное руководителем учреждения и согласованное с Учредителем, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

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

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности данного учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

44. Фонд оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных УСЗН, формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

45. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не может превышать 40 процентов.

46. Работникам учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в размерах и порядке, установленных локальным нормативным актом учреждения, согласованным с Управлением социальной защиты населения администрации Еманжелинского муниципального района.

Оказание материальной помощи руководителю учреждения осуществляется в размере, не превышающем одного должностного оклада, в порядке, установленном Положением об оплате труда учреждения.

Директор



Т.В.Форносова