

Российская Федерация
Иркутская область
Муниципальное образование
«Братский район»
Мэр Братского района

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

№ 317 от 21.05.2021

Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
«Центр развития образования
Братского района»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением мэра Братского района № 72 от 14.02.2020г. «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Братский район», руководствуясь ст.45 Устава муниципального образования «Братский район», –

ПО С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Братского района» (Приложение 1).
2. Признать утратившим силу постановление мэра Братского района от 30.05.2019 г. № 311 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Братского района».
3. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте администрации муниципального образования «Братский район».
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра Братского района – начальника финансового управления Зарубину О.М.



А.С. Дубровин

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения
«Центр развития образования Братского района»

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Братского района» (далее – Примерное положение), разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением мэра Братского района № 72 от 14.02.2020г. «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Братский район».

Настоящее Примерное положение устанавливает систему оплаты труда и служит основанием для разработки положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Братского района» (далее – Учреждение).

2. Настоящее Примерное положение определяет:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) условия индексации (повышения) заработной платы работников учреждения;
- 6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

3. Условия оплаты труда, включая минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

4. Руководитель учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - представительный орган работников), утверждает положение об оплате труда работников учреждения, которое разрабатывается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, правовыми актами муниципального образования «Братский район» и на основании настоящего Примерного положения.

5. Штатное расписание учреждения после согласования с администрацией муниципального образования «Братский район» утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

При формировании штатного расписания учреждения допускается конкретизация наименования должности работников учреждения с учетом специализации деятельности.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

В случае замещения работником учреждения должности с двойным наименованием заработная плата такого работника определяется по первому наименованию должности.

8. Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, а при наличии Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области (далее - Соглашение) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением.

9. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется за счет средств местного бюджета в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению на соответствующий финансовый год.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

10. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих, учреждений) определены в Приложении 1 к настоящему Примерному положению.

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже минимального оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

13. Заработная плата работников учреждения устанавливается с учетом дифференциации.

Рекомендуемые минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждений по ПКГ к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены в Приложении 2 к настоящему Примерному положению.

3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения

14. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- 3) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

15. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктом 2 пункта 14 настоящего Примерного положения, устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

16. Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда.

17. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)

работникам учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

18. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

19. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

20. К заработной плате, единовременной выплате к отпуску работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и размерах, определенных законодательством.

21. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами мэра муниципального образования «Братский район».

4. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения и критерии эффективности деятельности работников учреждения

22. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за качество выполняемых работ;

3) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:

надбавка за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса;

4) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц,

премия по итогам работы за квартал,

премия по итогам работы за год,

единовременная поощрительная премия за достижение высоких результатов труда.

23. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Условиями установления указанной надбавки являются:

Критерии эффективности деятельности работников учреждения
Уровень сложности и срочности проводимых мероприятий (работ) по соответствующему направлению работы
Оперативность в подготовке отчетности по запросу администрации муниципального образования «Братский район»
Высокая результативность и качество работы
Своевременность, оперативность, при выполнении особо важных и ответственных работ с предъявлением повышенных требований (выполнение задания в ограниченное время) и т.п.
Уровень оперативности и качества реагирования и взаимодействия с учреждениями и организациями по решению вопросов, связанных с уставной деятельностью учреждения
Исполнение трудовых (должностных) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, установленных трудовым договором и должностной инструкцией (сложность, срочность и повышенное качество работ) и др.

Решение об установлении указанной надбавки и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения с учетом предложений руководителей подразделений учреждения.

Указанное решение оформляется приказом руководителя учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не может превышать 100% от оклада (должностного оклада) в месяц.

24. Работникам учреждений устанавливается надбавка за качество выполняемых работ.

Условиями установления указанной надбавки являются:

Показатели и критерии эффективности деятельности при определении надбавки за качество выполняемых работ
Своевременное, качественное выполнение работником учреждения трудовых (должностных) обязанностей в установленные сроки
Оперативная, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, информационно-аналитических справок, информации и т.п.; подготовка плановых и отчетных документов
Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения
Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная подготовка и предоставление отчетной документации)
Отсутствие обоснованных жалоб граждан, работников учреждения, сторонних организаций и других третьих лиц на действия (бездействие) работника
Особые достижения в профессиональной деятельности
Качественное выполнение в установленном порядке требований нормативно-правовых актов, регламентирующих производственную и административно-хозяйственную деятельность учреждения, приказов, распоряжений и указаний руководства учреждения и администрации муниципального образования «Братский район» и др.

Решение об установлении указанной надбавки и ее конкретных размерах принимается руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения с учетом предложений руководителей подразделений учреждения.

Указанное решение оформляется приказом руководителя учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

Максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ не может превышать 250% от оклада (должностного оклада) в месяц.

25. Водителям грузовых, легковых автомобилей и автобусов в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливается надбавка за квалификационную категорию:

1) водителям, имеющим квалификационную категорию "водитель автомобиля 2 класса", - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) водителям, имеющим квалификационную категорию "водитель автомобиля 1 класса", - в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Квалификационные категории "водитель автомобиля 2 класса", "водитель автомобиля 1 класса" могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("B", "C", "D", "E").

Квалификационная категория "водитель автомобиля 1 класса" может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля 2 класса" не менее двух лет.

Квалификационная категория "водитель автомобиля 2 класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

Порядок присвоения квалификационных категорий водителям указанных транспортных средств устанавливается локальным нормативным актом учреждения. Указанная надбавка устанавливается с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором водителю была установлена соответствующая квалификационная категория.

26. В случае, если размер фактической месячной заработной платы работника учреждения (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями) менее минимального размера оплаты труда (далее — МРОТ) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), работнику учреждения выплачивается ежемесячная выплата за качество выполняемых работ в размере, обеспечивающем необходимость соблюдения требования о выплате месячной заработной платы работнику учреждения, не ниже МРОТ (пропорционально отработанному времени), установленного в соответствии с законодательством. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном размере и/или определяется исходя из разницы между МРОТ на момент установления ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ и размером фактической месячной заработной платы работника учреждения.

27. Работникам учреждений устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы производятся за месяц, квартал, год в пределах фонда оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Размер указанных выплат устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

Максимальный общий размер премии по итогам работы за месяц не может превышать 30% от оклада (должностного оклада) в месяц.

Максимальный общий размер премии по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничен. Премия по итогам работы за квартал, год устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения.

Премиальные выплаты работникам учреждения по итогам работы производится в порядке и на условиях, установленных положением об оплате труда работников учреждения и локальным нормативным актом учреждения.

28. Единовременная поощрительная премия за достижение высоких результатов труда выплачивается работникам учреждения единовременно за выполнение особо важных заданий, срочной, незапланированной работы.

Критерии, определяющие достижение высоких результатов труда определяются учреждением самостоятельно и устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения.

Единовременная поощрительная премия за достижение высоких результатов труда производится после предоставления отчета о результатах проделанной работы в сроки, предусмотренные локальными нормативными актами учреждений, на выплату заработной платы.

Размер единовременной поощрительной премии за достижение высоких результатов труда не должен превышать размера оклада (должностного оклада) работника.

29. Размеры, порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения, определяется в положении об оплате труда работников учреждения и локальным нормативным актом учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности
Положительные результаты деятельности учреждения и (или) его подразделений, достигнутые путем своевременного и качественного выполнения должностных обязанностей по основным направлениям деятельности
Отсутствие обоснованных жалоб граждан, работников учреждения, сторонних организаций и других третьих лиц на действия (бездействие) работника
Отсутствие обоснованных замечаний по результатам проверок и ревизий по закрепленному участку работы
Участие и личный вклад работника учреждения в течение соответствующего рабочего

периода в обеспечение выполнения и реализацию мероприятий, задач, важных работ, поставленных перед учреждением
Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника, в подготовке документов, выполнение поручений директора учреждения и (или) его заместителя, непосредственного руководителя; качество и своевременность выполнения (успешное выполнение) работником заданий, эффективность достигнутых (полученных) результатов за определенный период работы
Применение в работе современных форм и методов организации труда; наличие и использование автоматизированных программ, в т.ч. для организации эффективной деятельности, связанной с реализацией уставных целей учреждения
Наличие авторской (составительской) методической продукции, публикация методических материалов
Выступления с докладом (сообщением) на конференции, семинаре и т.д. различного уровня
Обеспечение эффективного методического сопровождения проведения актуальных семинаров, круглых столов, творческих групп и т.д. для педагогических работников
Качественная подготовка и проведение мероприятий для педагогических работников и обучающихся
Разработка и координация реализации проектов, обеспечивающих развитие системы образования
Работа в составе жюри олимпиад, конкурсов, экспертных комиссий и пр.
Рецензирование, экспертиза и проверка исследовательских работ, аттестационных и конкурсных материалов, программ, методических рекомендаций и пр.
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок оргтехники и компьютерной техники
Создание сайта, блога, информационно-методических банков данных и пр.
Получение дополнительного профессионального образования, прохождение курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника
Результативность участия педагогов в конкурсных мероприятиях
Обобщение и распространение передового педагогического опыта
Взаимодействие с другими учреждениями, организациями по привлечению специалистов для проведения семинаров, курсов, совещаний и т.п. для педагогической общественности
Соблюдение трудовой дисциплины, служебной этики и правил внутреннего трудового распорядка
Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения утверждаются в положении об оплате труда работников учреждения и локальным нормативным актом учреждения.

30. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения устанавливаются с учетом особенностей, определенных главой 5 настоящего Примерного положения.

5. Особенности установления заработной платы руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения

31. Условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя определяются трудовыми договорами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлением мэра Братского района № 7 от 14.02.2020 г. «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Братский район» и иными правовыми актами мэра муниципального образования «Братский район».

32. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и заместителя руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения и заместителя руководителя учреждения) устанавливается правовым актом мэра муниципального образования «Братский район» и не должен превышать 8-кратного соотношения.

33. Должностной оклад руководителя учреждения, установленный в трудовом договоре, определяется в порядке, установленном правовым актом мэра муниципального образования «Братский район» в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 9 размеров среднего оклада (должностного оклада).

34. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения определяются в зависимости от должностного оклада руководителя учреждения и согласовываются с учредителем.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

35. Компенсационные выплаты руководителю и заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Примерного положения с учетом условий труда.

36. Виды выплат стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их выплат руководителю учреждения определяются правовым актом мэра муниципального образования «Братский район».

37. Заместителям руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников учреждения и иными локальными актами учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы заместителей руководителя учреждения.

38. Среднегодовая заработная плата заместителя руководителя учреждения с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат не должна превышать среднегодовую заработную плату руководителя учреждения.

39. Руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения иные дополнительные выплаты выплачиваются в соответствии с главой 7 настоящего Примерного положения.

40. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и заместителей руководителя размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, установленном правовым актом мэра муниципального образования «Братский район».

6. Условия индексации (повышения) заработной платы работников учреждения

41. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с муниципальными правовыми актами муниципального образования «Братский район», в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных бюджетом муниципального образования «Братский район» на текущий финансовый год и плановый период.

7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда руководителя, заместителя руководителя и работников учреждения

42. Руководителю учреждения, заместителю и работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда предоставляется единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь (далее – иные дополнительные выплаты).

43. Условия выплаты иных дополнительных выплат, их размеры и условия их определения устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения, коллективным договором (при наличии), соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

44. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата к отпуску) производится на основании письменного заявления руководителя учреждения на имя мэра муниципального образования «Братский район»,

заместителю руководителя и работникам учреждения производится на основании письменного заявления данных работников на имя руководителя учреждения.

Единовременная выплата к отпуску руководителю учреждения оформляется распоряжением мэра муниципального образования «Братский район», заместителю руководителя и работникам учреждения единовременная выплата к отпуску оформляется приказом руководителя учреждения.

45. Размер единовременной выплаты к отпуску для работников учреждения, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, должности которых отнесены к соответствующим ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих составляет 1,5 (одна целая пять десятых) оклада (должностного оклада).

46. Размер единовременной выплаты к отпуску для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, должности которых отнесены к соответствующим ПКГ общеотраслевых профессий рабочих составляет 2 (два) оклада (должностных оклада).

47. Размер единовременной выплаты к отпуску работникам учреждения, чей оклад (должностной оклад) установлен в процентном отношении к окладу (должностному окладу) руководителя учреждения (заместителю руководителя), предоставляется в размере 1 (одного) оклада (должностного оклада).

48. Размер единовременной выплаты к отпуску руководителю учреждения составляет 0,5 (ноль целых пять десятых) оклада (должностного оклада).

49. Единовременная выплата к отпуску руководителю, заместителю руководителя и работникам учреждения производится один раз в год в связи с уходом в очередной оплачиваемый отпуск.

50. Руководителю, заместителю руководителя и работникам учреждения, вновь принятым на работу, единовременная выплата к отпуску за текущий год производится пропорционально отработанному времени.

51. При увеличении должностных окладов руководителю, заместителю руководителя и работникам учреждения (или отдельным работникам учреждения), а также изменения условий выплаты единовременной выплаты к отпуску, после получения работником единовременной выплаты к отпуску в текущем календарном году – производится перерасчет за отработанные месяцы с момента повышения должностных окладов, исходя из новых должностных окладов и новых условий выплаты единовременной выплаты к отпуску.

52. К единовременной выплате к отпуску применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

53. Лицам, прекратившим трудовые отношения в течение календарного года, за который им произведена выплата единовременной выплаты к отпуску в полном размере, производится перерасчет единовременной выплаты к отпуску пропорционально количеству отработанных календарных дней с начала календарного года до момента прекращения трудовых отношений в текущем календарном году, из расчета установленного размера единовременной выплаты, для соответствующей категории работников.

Излишне выплаченная сумма единовременной выплаты к отпуску руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения или работнику учреждения, должна быть возмещена учреждению лицами, прекратившими трудовые отношения в течение календарного года, за который им произведена выплата единовременной выплаты к отпуску в полном размере, – в размере, исчисленном пропорционально количеству неотработанных календарных дней до конца текущего календарного года (со дня, следующего за днем прекращения трудового договора (увольнения с работы), работником до конца календарного года), за который работнику выплачена единовременная выплата.

54. Материальная помощь работникам учреждения, включая руководителя учреждения и его заместителей, выплачивается в следующих случаях:

1) смерти близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей) работника – 10 000 руб. (десять тысяч рублей);

2) в связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств – 5 000 руб. (пять тысяч рублей).

В случае смерти работника его близкие родственники (муж /жена, дети, родители) могут обратиться за материальной помощью – 20 000 руб. (двадцать тысяч рублей).

55. На получение материальной помощи вправе претендовать работники, включая руководителя учреждения и заместителя руководителя учреждения, которые на момент обращения состоят в трудовых отношениях по трудовому договору в учреждении по основной замещаемой должности.

56. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения, включая заместителя руководителя учреждения, принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения, заместителя руководителя учреждения на имя руководителя учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения.

57. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается мэром муниципального образования «Братский район» на основании письменного заявления руководителя учреждения на

имя мэра муниципального образования «Братский район» и оформляется распоряжением мэра муниципального образования «Братский район».

58. На материальную помощь не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

59. Решение о назначении иных дополнительных выплат принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

8. Порядок формирования фонда оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и работников учреждения

60. Расходование средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения осуществляется руководителем муниципального учреждения в соответствии с законодательством исходя из положений трудовых договоров и установленной в муниципальном учреждении системы оплаты труда работников муниципального учреждения.

61. Фонд оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и работников учреждения формируется на календарный год, исходя из доведенных объемов бюджетных ассигнований местного бюджета на обеспечение выполнения функций учреждением и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и работников учреждения.

62. При формировании фонда оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и работников учреждения сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчёте на календарный год):

1) ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – в размере до 12 (двенадцати) должностных окладов;

2) ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ – в размере до 18 (восемнадцати) должностных окладов;

3) премиальные выплаты (премии) по результатам работы – в размере до 3,6 (трех целых шесть десятых) должностных окладов;

4) единовременной выплаты к отпуску работникам учреждения, должности которых отнесенным к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих – в размере 1,5 (одной целой пять десятых) должностного оклада;

5) единовременной выплаты к отпуску работникам учреждения, чей оклад (должностной оклад) установлен в процентном отношении к окладу (должностному окладу) руководителя учреждения (заместителю руководителя) – в размере 1 (одного) оклада (должностного оклада);

6) единовременной выплаты к отпуску руководителю учреждения – в размере 0,5 (ноль целых пять десятых) оклада (должностного оклада);

7) материальная помощь – в размере 0,5 (ноль целых пять десятых) должностного оклада от общей штатной численности учреждения.

63. При формировании фонда оплаты труда профессий рабочих учреждения, сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчёте на календарный год):

1) ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ – в размере до 30 (тридцати) должностных окладов;

2) доплата за вредные условия труда – в размере до 0,5 (ноль целых пять десятых) должностного оклада;

3) надбавка за наличие у водителя автомобиля квалификации второго и первого класса – в размере до 3 (трех) должностных окладов;

4) премиальные выплаты (премии) по результатам работы – в размере до 3,6 (трех целых шесть десятых) должностных окладов;

5) единовременной выплаты к отпуску работникам учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, и отнесенным по занимаемым ими должностям к соответствующим к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих – в размере 2 (двух) должностных окладов;

6) иные выплаты (материальная помощь) – в размере 0,5 (ноль целых пять десятых) должностного оклада от общей штатной численности учреждения;

7) оплата труда временно отсутствующих работников (дворник, сторож, уборщик служебных помещений) формируется в размере 100 (ста) процентов от фонда оплаты труда по должностям дворник, сторож, уборщик служебных помещений.

64. Фонд оплаты труда формируется на основании штатного расписания Учреждения с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных дополнительных выплат, предусмотренных настоящим Примерным положением.

65. Расходование средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения осуществляет руководитель муниципального учреждения в соответствии с законодательством исходя из положений трудовых договоров и установленной в муниципальном учреждении системы оплаты труда работников муниципального учреждения.

Заместитель мэра по экономике и финансам –
начальник финансового управления

Зарубина О.М. Зарубина

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
Муниципального казенного
учреждения «Центр развития образования
Братского района», утвержденное
постановлением мэра Братского района
от _____ № _____

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Братского района»

Профессионально-квалификационные группы (далее - ПКГ) общепрофессиональных профессий рабочих			Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, рублей
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень	1 разряд	5 600
		2 разряд	
		3 разряд	
	2 квалификационный уровень		6 329
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	1 квалификационный уровень	4 разряд	7 119
		5 разряд	
	2 квалификационный уровень	6 разряд	8 209
		7 разряд	
	3 квалификационный уровень		8 809
	4 квалификационный уровень		9 439

ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, рублей
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	1 квалификационный уровень	5 900
	2 квалификационный уровень	6 084
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	1 квалификационный уровень	6 240
	2 квалификационный уровень	6 396
	3 квалификационный уровень	6 916
	4 квалификационный уровень	7 353
	5 квалификационный уровень	7 696
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	1 квалификационный уровень	8 001
	2 квалификационный уровень	8 320
	3 квалификационный уровень	8 777
	4 квалификационный уровень	9 285
	5 квалификационный уровень	9 617
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	1 квалификационный уровень	10 119
	2 квалификационный уровень	10 640
	3 квалификационный уровень	11 280

Заместитель мэра по экономике и финансам –
Начальник финансового управления

Зарубина О.М. Зарубина

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
Муниципального казенного
учреждения «Центр развития образования
Братского района», утвержденное
постановлением мэра Братского района
от _____ № _____

Рекомендуемые минимальные размеры дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования «Братский район» по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате

Профессионально-квалификационные группы (далее - ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих			Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
	2 квалификационный уровень		729
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	1 квалификационный уровень	4 разряд	1079
		5 разряд	1519
	2 квалификационный уровень	6 разряд	2049
		7 разряд	2609
	3 квалификационный уровень		3209
4 квалификационный уровень		3839	

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	1 квалификационный уровень	4489
	2 квалификационный уровень	5179
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	1 квалификационный уровень	5929
	2 квалификационный уровень	6729
	3 квалификационный уровень	7579
	4 квалификационный уровень	8479
	5 квалификационный уровень	9429

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	1 квалификационный уровень	10419
	2 квалификационный уровень	11439
	3 квалификационный уровень	12479
	4 квалификационный уровень	13559
	5 квалификационный уровень	14679
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	1 квалификационный уровень	15839
	2 квалификационный уровень	17039
	3 квалификационный уровень	18289

Заместитель мэра по экономике и финансам –
начальник финансового управления

Зарубина

О.М. Зарубина