|  |  |
| --- | --- |
| ГербКондинскогоРайона  **Муниципальное образование Кондинский район**  **Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**  **АДМИНИСТРАЦИЯ КОНДИНСКОГО РАЙОНА**  **муниципальное казенное учреждение**  **«Центр обеспечения функционирования и развития**  **образовательных учреждений Кондинского района»** | |
|
| **Приказ**  от 28 марта 2018 года № 35-од  пгт. Междуреченский  **Об утверждении Положения по оплате труда**  **и социальной защищенности работников**  **муниципального казенного учреждения**  **«Центр обеспечения функционирования и**  **развития образовательных учреждений**  **Кондинского района»**  Руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии со статьей 13 Федерального закона от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», постановлениями администрации Кондинского района от 10 июня 2013 года № 1184 «О порядке формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района», от 23 ноября 2017 года № 2013 «Об увеличении фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район», постановления администрации Кондинского района от 28.03.2018 г. № 508 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района от 20 декабря 2012 года № 2173 «Об утверждении примерного положения об оплате труда и социальной защищенности работников муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения функционирования и развития образовательных учреждений Кондинского района», **приказываю:**   1. Считать действие приказа от 19 октября 2015 года № 93-од «Об утверждении Положения по оплате труда и социальной защищенности работников муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения функционирования и развития образовательных учреждений Кондинского района» до 01 января 2018 года 2. Утвердить Положение по оплате труда и социальной защищенности работников муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения функционирования и развития образовательных учреждений Кондинского района», согласно Приложению. Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2018 года. 3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.   Директор  МКУ «ЦОФР ОУ Кондинского района» Факсимиль- Никифоров В.Н В. А. Никифоров | |
| Приложение к приказуМКУ «ЦОФР ОУ Кондинского районаот 28 марта 2018г. № «35-од» |

**Положение**

**по оплате труда и социальной защищенности работников муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения функционирования и развития образовательных учреждений Кондинского района»**

**Статья 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда и социальной защищенности работников муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения функционирования и развития образовательных учреждений Кондинского района» (далее - Учреждение).

2. В настоящем Положении используются следующие определения:

профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни ПКГ - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад);

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

иные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам Учреждения социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний, единовременной выплаты молодым специалистам, выплаты за работу в сельской местности, единовременное премирование к праздничным юбилейным датам районного значения;

группа оплаты труда - порядок отнесения руководителей образовательных учреждений, определяемый на основе объемных показателей согласно действующему нормативному правовому акту Кондинского района.

3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований бюджета Кондинского района.

4. Оплата труда работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5. Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов и фондов компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную величину базы для начисления страховых взносов).

6. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, в соответствии с Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре».

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимальной заработной платы, локальным нормативным актом Учреждения предусматривается доплата до уровня минимальной заработной платы в пределах средств фонда оплаты труда. Порядок осуществления данной доплаты закрепляется в локальном акте Учреждения.

Месячная минимальная заработная плата работников, имеющих процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в полном объеме и которые полностью отработали за этот период норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не менее минимального размера оплаты труда (с применением районного коэффициента 1,7 и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 1,5).

Месячная минимальная заработная плата работников, имеющих процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера не в полном объеме, и, которые полностью отработали за этот период норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже величины прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

7. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальным актом Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с настоящим Положением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

8. Директор Учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

**Статья 2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих**

1. Размеры должностных окладов работникам Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» таблица 1 настоящего Положения.

Таблица 1

**Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих,**

**отнесенных к ПКГ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | | Наименование должности (профессии) | Должностной оклад, рублей |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | | | |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | |
|  | | Делопроизводитель | 6007 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | |
|  | | Лаборант | 6062 |
| Техник | 6062 |
| Техник-программист | 6062 |
| 3 квалификационный уровень | | | |
|  | | Начальник хозяйственного отдела | 8218 |
| Заведующий столовой | 8218 |
| Шеф-повар | 8218 |
| 5 квалификационный уровень | | | |
|  | | Начальник котельной | 9480 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | |
|  | | Бухгалтер | 7692 |
|  | | Специалист по кадрам | 7692 |
|  | | Инженер | 7692 |
|  | | Специалист по охране труда | 7692 |
|  | | Эксперт | 7692 |
| 4 квалификационный уровень | | | |
|  | | Ведущий эксперт | 8845 |
| 5 квалификационный уровень | | | |
|  | Главный инженер | | 13983 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | |
|  | | Начальник отдела кадров | 13983 |

3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» таблица 2 настоящего Положения.

Таблица 2

**Должностные оклады работников образования и педагогических работников, отнесенных к ПКГ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности (профессии) | Должностной оклад, руб. | |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования | | | |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | |
|  | Помощник воспитателя | | 6062 |
|  | Секретарь учебной части | | 6062 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | | |
| 3 квалификационный уровень | | | |
|  | Методист, психолог | | 7692 |
| 4 квалификационный уровень | | | |
|  | Учитель-дефектолог | | 7692 |
| Логопед | | 7692 |

4. Размеры должностных окладов (окладов) рабочих Учреждения, устанавливаются на основе отнесения их профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

5. Размеры должностных окладов (окладов) в каждой профессиональной квалификационной группе повышаются в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего. Должностной оклад (оклад) рабочих устанавливается в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и из минимального размера должностного оклада таблица 3 настоящего Положения.

Таблица 3

**Должностные оклады (оклады) рабочих**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности (профессии) | Должностной оклад (оклад) | Квалифи-кационный разряд |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | |
|  | Гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений | 5460 | 1 |  |
| Кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, мойщик посуды, машинист по стирке и ремонту спецодежды | 5732 | 2 |
| Повар, оператор котельной, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту  и обслуживанию электрооборудования | 6007 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня | | | |
| 1 квалификационный уровень | | | |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар, оператор электронно-вычислительных  и вычислительных машин, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту  и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля, слесарь-электрик  по ремонту электрооборудования | 6282 | 4 |
| Повар | 6824 | 5 |
| 2 квалификационный уровень | | | |
|  | Слесарь- сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, водитель автомобиля, повар | 7099 | 6 |

6. Размеры должностных окладов специалистов, не отнесенных к ПКГ таблица 4 настоящего Положения.

Таблица 4

**Должностные оклады специалистов, не отнесенных к ПКГ**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностной оклад, руб. |
| Начальник отдела психолого-педагогического сопровождения | 13983 |

**Статья 3. Компенсационные выплаты**

1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09 декабря 2004 года   
№ 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях финансируемых из бюджета автономного округа», постановлением администрации Кондинского района   
от 14 декабря 2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района».

4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля   
2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

**Статья 4. Стимулирующие выплаты**

1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- выплата за интенсивность и высокие показатели в работе;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год).

2. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются Учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения и закрепляются в локальном акте Учреждения.

3. При формировании годового фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается не менее 30% от объема средств, направленных на оплату труда.

4. **Выплата за интенсивность и высокие показатели в работе** характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения.

4.1. Выплата за интенсивность и высокие показатели в работе устанавливается к должностному окладу руководителей, специалистов и служащих Учреждения на срок не более одного года.

4.1.1. Выплата за интенсивность и высокие показатели в работе устанавливается:

- директору Учреждения - в размере от 0 до 60% от должностного оклада;

- руководителям, специалистам и служащим (кроме руководителей, специалистов и обслуживающего персонала, осуществляющих трудовую деятельность в образовательных учреждениях) - в размере от 0 до 10% от должностного оклада;

- работникам, занимающим должности лаборант, техник и секретарь учебной части - в размере от 0 до 25% от должностного оклада.

Порядок и размер надбавки за интенсивность и высокие достижения в работе устанавливается персонально на основании локального правового акта Учреждения, с учетом уровня профессиональной подготовленности (уровня образования), сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности, интенсивности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.1.2. Заведующим столовой, шеф-поварам, осуществляющим трудовую деятельность в образовательных учреждениях, выплата за интенсивность и высокие показатели в работе определяется в соответствии с группой по оплате труда обслуживаемого Учреждения, устанавливаемой в соответствии с постановлением главы Кондинского района от 06 июля 2006 года № 514 «Об объемных показателях и порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений Кондинского района к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления»:

1 группа от 0 до 30%;

2 группа от 0 до 20%;

3 группа от 0 до 10%;

4 группа от 0 до 5%.

5. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается за надлежащее исполнение должностных обязанностей.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику в размере 10% от должностного оклада (оклада). Размеры и порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения.

Инициатором выплаты за качество выполняемых работ является директор или непосредственный руководитель работника.

6. **Премиальная выплата по итогам работы за месяц** работникам Учреждения осуществляется за счет фонда оплаты труда, за фактически отработанное в календарном месяце время.

Максимальный размер премии составляет 20% от установленного должностного оклада с учетом выплаты за работу в ночное время, доплаты при совмещении должностей, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

При установлении премий по итогам работы за месяц следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Конкретный перечень критериев оценки деятельности работников устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения.

7. **Премиальная выплата по итогам работы за год** осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств на основании приказа директора Учреждения.

Предельный размер выплаты составляет не более 1 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Показатели, за которые производится снижение размера выплата по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов | до 20% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | до 20% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации | до 20% |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 20% |

8. Все виды стимулирующих выплат учитываются при исчислении средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**Статья 5. Иные выплаты**

1. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;

- материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний;

- выплата за работу в сельской местности;

- ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей;

- единовременное премирование к праздничным юбилейным датам районного значения.

2. **Единовременная выплата молодым специалистам** осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), впервые вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности. К единовременной выплате молодым специалистам применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

3. Работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается **материальная помощь к ежегодному отпуску на профилактику заболеваний.**

Материальная помощь к ежегодному отпуску на профилактику заболеваний выплачивается в размере одного месячного фонда оплаты труда и в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств. Сумма материальной помощи к ежегодному отпуску на профилактику заболеваний исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда, установленного штатным расписанием Учреждения на календарный год.

Решение о выплате материальной помощи к ежегодному отпуску на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем Учреждения и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь к ежегодному отпуску на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи к ежегодному отпуску на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи к ежегодному отпуску на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь к ежегодному отпуску на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается:

работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом материальная помощь выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. В случае принятия на работу лиц, ранее замещавших выборные должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Кондинского района, и лиц, ранее работавших в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования Кондинский район, материальная помощь выплачивается при условии предоставления справки с прежнего места работы о неполучении материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или материальной помощи к ежегодному отпуску на профилактику заболеваний, или материальной помощи на оздоровление в текущем календарном году;

работнику, возобновившим трудовую деятельность по выходу из отпуска по уходу за ребенком, предоставленного в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации, материальная помощь к ежегодному отпуску на профилактику заболеваний в текущем календарном году производится пропорционально отработанному времени (за исключением работников, приступившим к трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени или на дому в предшествующем календарном году);

работнику, находившемуся в отпуске по уходу за ребенком и приступившему к трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени или на дому, и возобновившим трудовую деятельность по выходу из отпуска по уходу за ребенком, предоставленного в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний производится пропорционально отработанному времени в календарном году, в котором данный работник приступил к трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени или на дому.

Материальная помощь к ежегодному отпуску на профилактику заболеваний не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

4. **Выплата за работу в сельской местности** устанавливается заведующим столовой, шеф-поварам, осуществляющим трудовую деятельность в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, и устанавливается в размере 20% от должностного оклада. На осуществление выплаты за работу в сельской местности направляется 20% от объема средств, направленных на оплату труда данной категории работников Учреждения, без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. **Ежемесячная надбавка за классность** (квалификационную категорию) устанавливается к должностному окладу водителей автомобилей:

имеющим 1 класс - в размере 25% от должностного оклада в месяц;

имеющим 2 класс - в размере 10% от должностного оклада в месяц.

Квалификационные категории присваиваются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительские удостоверения с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»). Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается работнику, чей водительский стаж составляет не менее трех лет. Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» может быть присвоена работнику, чей водительский стаж в квалификационной категории «водитель автомобиля второго класса» составляет не менее двух лет.

Решение о присвоении классности водителю рассматривается комиссией, образованной в Учреждении, на основании локального акта Учреждения, и утверждается локальным актом Учреждения. Основанием для присвоения классности являются водительские права и трудовая книжка работника.

6. **Единовременное премирование к праздничным юбилейным датам районного значения** (далее - единовременное премирование) производятся из фонда оплаты труда Учреждения в пределах утвержденных ассигнований по основной занимаемой должности (кроме совместителей), по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств на основании приказа директора Учреждения.

Единовременное премирование осуществляется в Учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников.

Единовременное премирование руководителю Учреждения устанавливается приказом главного распорядителя бюджетных средств.

**Статья 6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения,**

**его заместителей и главного бухгалтера**

1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются приказом Управления образования в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя Учреждения в соответствии с настоящим Положением, и указываются в трудовом договоре.

4. Размер должностного оклада руководителя Учреждения указан в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер должностного оклада руководителя Учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей | | Должностной оклад, руб. |
| Директор | 15383 |

5.Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера указаны в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностной оклад, руб. |
| Заместитель директора | 13983 |
| Главный бухгалтер | 13983 |

6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

7. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платой работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется Управлением образования администрации Кондинского района в размере, не превышающем размера, установленного постановлением администрации Кондинского района от 11 января 2017 года № 22 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений».

9. Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций, рассчитанной за календарный год, размещается в информационно-коммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района от 10 января 2017 года № 18 «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**7. Дополнительные гарантии, предоставляемые работникам**

Установить руководителям, специалистам, служащим учреждения дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Количество дней |
| 1 | Директор | 7 |
| 2 | Заместитель директора по информационно-методической работе | 6 |
| 3 | Заместитель директора по административно-хозяйственной работе | 6 |
| 4 | Начальник отдела психолого-педагогического сопровождения | 6 |
| 5 | Начальник хозяйственного отдела | 6 |
| 6 | Главный инженер информационно-методического отдела | 6 |
| 7 | Главный бухгалтер | 6 |
| 8 | Начальник отдела кадров | 6 |
| 9 | Ведущий эксперт | 4 |
| 10 | Эксперт | 4 |
| 11 | Педагог-психолог отдела психолого-педагогического сопровождения | 4 |
| 12 | Логопед отдела психолого-педагогического сопровождения | 4 |
| 13 | Учитель-дефектолог отдела психолого-педагогического сопровождения | 4 |