##### Копия герб

##### АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПОЧИНКОВСКИЙ РАЙОН» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| от | 01.03.2017 | № | 47-адм |

О внесении изменений в Порядок оплаты труда работников образовательных организаций Починковского района Смоленской области

Администрация муниципального образования «Починковский район» Смоленской области п о с т а н о в л я е т :

Внести в Порядок оплаты труда работников образовательных организаций Починковского района Смоленской области, утвержденный постановлением Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 13.07.2015 № 79 следующие изменения:

1) раздел 1 дополнить пунктом 1.6.1 следующего содержания:

«1.6.1 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливается нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и не должно превышать предельный уровень, предусмотренный абзацем первым настоящего пункта. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения следует исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 « О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Учреждения».

2) пункт 7.8. раздела 7 изложить в следующей редакции:

«7.8. Оплата труда других работников образовательных организаций:

7.8.1 Перечень должностей (профессий) других работников образовательных организаций приведен в таблице № 1.1

Таблица № 1.1

|  |
| --- |
| Наименование должностей других работников образовательных организаций Починковского района Смоленской области |
| Заведующий хозяйственной частьюЗаведующий библиотекойБиблиотекарьГардеробщикЛаборантРабочий по обслуживанию зданийРабочий по комплексному обслуживанию (техничка)СторожКладовщикШеф-поварСтарший поварПоварБуфетчицаПодсобный рабочий по кухнеОператор газового оборудованияКочегарМеханикВодительВодитель автобуса, занимающийся перевозкой обучающихся СекретарьМедсестраСтаршая медсестраЭлектрикЭкспедитор |

7.8.2. Заработная плата других работников образовательных организаций состоит из минимального оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.8.3. Минимальные оклады (должностные оклады) других работников образовательных организаций определяются с учетом минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденных постановлениями Главы Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 30.10. 2008 № 101 и от 30.10.2008 № 103 (в редакции постановлений от 27.01.2015 года № 6, от 14.04.2015 года № 51). Минимальные оклады (должностные оклады) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

7.8.4. Квалификационный оклад (квалификационный должностной оклад) другим работникам образовательных организаций рассчитывается по следующей формуле:

Ок = Оку х Коб, где

Ок – квалификационный оклад (квалификационный должностной оклад) другого работника образовательной организации;

Оку – минимальный оклад (должностной оклад) квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия другого работника образовательной организации;

Коб – коэффициент объема работы по профессии (должности).

Коэффициент объема работы по профессии (должности) равен единице, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности). При работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием для которой предусмотрена не целая штатная единица, применяется значение коэффициента (0,75; 0,5; 0,25 и др.), соответствующее объему работы.

7.8.5. Для других работников образовательных организаций устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

 7.8.6. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителя образовательной организации на основании Порядка и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

7.8.7. К компенсационным выплатам для других работников в образовательных организациях относятся:

- доплата за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

 - доплата за работу в ночное время;

 - доплата за работу с вредными условиями труда;

 - доплата за работу с тяжелыми условиями труда;

 - доплата за работу с особо тяжелыми условиями труда;

1) Доплата за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени может осуществляться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

Сверхурочная работа – это работа, которая производится работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

2) Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, до 100% минимального оклада (должностного оклада).

3) Доплата за работу в ночное время.

За работу в ночное время каждый час оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в дневное время, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Доплата устанавливается в размере 35% к минимальному окладу (должностному окладу), рассчитанному за час работы в ночное время.

Доплата за работу в ночное время устанавливается по должностям: оператор газового оборудования, кочегар, сторож.

4) Доплата за работу с вредными условиями труда.

Доплата устанавливается за работу, связанную с использованием чистящих, моющих, химических средств.

Доплата устанавливается ежемесячно в размере 10% к минимальному окладу (должностному окладу).

Доплата за вредные условия труда устанавливается по должностям: рабочий по обслуживанию здания.

5) Доплата за работу с тяжелыми условиями труда.

Доплата устанавливается ежемесячно в размере 12% к минимальному окладу (должностному окладу).

Доплата за вредные условия труда устанавливается по должностям: повар, подсобный рабочий по кухне, лаборант.

6) Доплата за работу с особо тяжелыми условиями труда.

Доплата устанавливается ежемесячно в размере 20% к минимальному окладу (должностному окладу).

Доплата за вредные условия труда устанавливается по должностям: шеф-повар, старший повар.

7.8.8. К выплатам стимулирующего характера для других работников образовательных организаций относятся:

- надбавка за сложность и напряженность;

- надбавка водителям за классность;

- коэффициент за сложность и напряженность в размере 3,4 к должностному окладу водителя автобуса, занимающегося перевозкой обучающихся;

- материальная помощь.

1) Надбавка за сложность и напряженность.

Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается другим работникам образовательной организации с учетом объема сложности и напряженности выполняемой работы.

 При определении размера надбавки учитывается:

- исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (срочность, работа в режиме ненормированного рабочего дня);

- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;

При изменении степени сложности и напряженности размер надбавки может быть увеличен или уменьшен на основании приказа руководителя образовательной организации.

 Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается ежемесячно в процентах к минимальному окладу (должностному окладу) и составляет до 50% включительно вышеназванного оклада.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по должностям, приведенным в таблице № 1.1 настоящего Порядка;

2) Надбавка водителям за классность.

Надбавка водителям за классность устанавливается за управление транспортными средствами различных категорий.

Надбавка за классность определяется по следующей формуле:

Нкл = ДО х Ккл , где

Нкл –надбавка за классность;

ДО – минимальный оклад (должностной оклад) водителя;

Ккл – коэффициент квалификационного класса.

Коэффициент квалификационного класса применяется:

- за 2 класс в размере 0,1 – при наличии в водительском удостоверении отметок о праве управления легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенных к транспортным средствам категорий «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий «Д» или «Д» и «Е»;

- за 1 класс в размере 0,25 – при наличии в водительском удостоверении отметок о праве управления легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С», «Д», «Е» (кроме водителей автобусов и легковых автомобилей 1-го класса).

3) Коэффициент за сложность и напряженность в размере 3,4 к должностному окладу водителя автобуса, занимающегося перевозкой обучающихся.

Коэффициент применяется с 1 января 2017 года в целях выполнения пункта 3 вопроса 1 протокола рабочего совещания под руководством Губернатора Смоленской области А.В. Островского от 26.07.2016 № 17.

Коэффициент устанавливается ежемесячно в размере 3,4 к минимальному окладу (должностному окладу).

Справочно: (4 528 \* 3,4= 15 395,20 руб., где 4528 рублей – должностной оклад водителя автобуса, занимающегося перевозом обучающихся; 3,4 – коэффициент за сложность и напряженность; 15 395 рублей 20 копеек – оклад водителя автобуса, занимающегося перевозом обучающихся).

4) Материальная помощь.

 Материальная помощь выплачивается другим работникам образовательных организаций в качестве социальной поддержки в следующих случаях:

- при необходимости лечения;

- смерти близких родственников (дети, супруг, родители);

- рождение ребенка;

- возникновение непредвиденных обстоятельств, влекущих материальные затраты (стихийные бедствия, кража, пожар и т.п.).

 Выплата материальной помощи осуществляется по заявлению работника при наличии подтверждающих документов.

 Материальная помощь выплачивается в размере одного минимального оклада (должностного оклада).»;

3) пункт 7.9. раздела 7 изложить в следующей редакции:

«7.9. Работникам, должности которых относятся к должностям культуры, работающим в образовательных организациях, производится выплата надбавки за выслугу лет в зависимости от общего стажа работы в образовательных организациях, с применением следующих коэффициентов:

- при стаже работы от 1 до 5 лет включительно – 0,1;

- при стаже работы от 5 до 10 лет включительно – 0,2;

- при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,3;

- при стаже работы от 15 и более – 0,4.

Размер надбавки за выслугу лет определяется по следующей формуле:

Нст = Ок х Кст, где

Нст – надбавка за выслугу лет,

Ок – минимальный оклад (должностной оклад) работника,

Кст – коэффициент стажа.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки одновременно с заработной платой.

Работникам, должности которых относятся к должностям культуры, работающим в образовательных организациях расположенных в сельской местности, минимальные оклады (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.

Работникам, должности которых относятся к должностям медицинских работников, работающим в образовательных организациях, выплата надбавки за выслугу лет производится в порядке, установленном для работников учреждений здравоохранения.

Работникам, должности которых относятся к должностям медицинских работников, работающим в образовательных организациях расположенных в сельской местности, минимальные оклады (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.»;

4) пункт 7.10. исключить;

5) пункт 7.11. раздела 7 изложить в следующей редакции:

«7.11. Выплаты стимулирующего характера другим работникам образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации на основании Положения образовательной организации о выплатах стимулирующего характера с учетом мнения профсоюзного органа и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.»;

6) пункт 7.12. исключить;

7) пункт 7.13. исключить;

8) пункт 7.14. исключить.

2. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.

Глава муниципального

образования «Починковский район»

Смоленской области А.В. Голуб