

**Положение об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
«Межшкольный методический центр города Когалыма»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Межшкольный методический центр города Когалыма» (далее – Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников учреждения (далее – работники, руководители, специалисты, служащие, рабочие).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

базовый оклад - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа, вида учреждения;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения учреждения;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

директорский фонд - объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения;

социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний и единовременной выплаты молодым специалистам.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств города Когалыма и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:
должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат;
социальных выплат;
иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6. Годовой фонд оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 27 процентов.

На социальные выплаты предусматривается до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.7. Порядок оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, а также настоящим Положением.

1.8. Для расчета заработной платы работников применяется базовый оклад, устанавливаемый приказом Департамента и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Размер базового оклада подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей определяется путем произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста учреждения определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базового оклада,

базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего учреждения определяется путем произведения базового оклада, базового коэффициента, увеличенного на единицу.

2.4. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

2.5. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности - 1,0.

2.6. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;

- коэффициента за ученое звание;

- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

2.7. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам и руководителям.

2.7.1. Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория: высшая категория	0,35
первая категория	0,20

2.7.2. Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице 4.

Размер коэффициента за государственные награды
(ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания,
почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды
и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры,
за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР

Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе: ордена, медали, знаки	0,40
почетные, спортивные звания: «Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
«Лауреат премий Президента РФ»	0,25
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,10
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в том числе: медали, знаки	0,4

почетные звания	0,25
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе: медаль К.Д.Ушинского	0,20
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник»	0,20
иные нагрудные знаки	0,20
благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,10

2.8. Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 5.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 5

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

2.9. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.10. Специалистам, служащим за интенсивную работу, связанную с составлением ежемесячной, квартальной, годовой отчетности может устанавливаться коэффициент специфики в виде доплаты до 75%.

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих, таблица 6.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

Таблица 6

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

3.2. Профессии рабочих в учреждении тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базовой единицы и тарифного коэффициента.

3.4. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.5. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты работникам устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре (эффективном контракте).

4. Нормы рабочего времени

4.1. Продолжительность рабочего времени работников, в том числе руководителя учреждения, его заместителей, устанавливается в размере 40 - часов в неделю для мужчин, для женщин 36 - часов в неделю.

5. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятых 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, увеличении объема работы);

сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийском автономном округе - Югре», нормативным правовым актом представительного органа города Когалыма.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, увеличении объема работы, 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.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.5. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Стимулирующие выплаты

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- директорский фонд;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

6.2. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными приказами руководителя организации и устанавливается на срок не более одного года.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности организации.

6.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работой всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в твердой сумме. Порядок установления выплаты закрепляется приказом руководителя организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.4. Работникам учреждений при наличии обоснованной экономии фонда заработной платы, за счет средств от приносящей доход деятельности по приказу руководителя учреждения, согласованному с главным распорядителем бюджетных средств, может производиться единовременное премирование:

- к юбилейным и праздничным датам;
- по результатам работы за год.

6.5. На цели премирования не может быть использована экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в результате невыполнения планируемых объемных показателей деятельности.

6.6. Руководители учреждений не должны допускать завышения штатной численности муниципальных учреждений в целях создания фонда экономии заработной платы.

6.7. Единовременные премии выплачиваются работникам, состоящим в списочном составе учреждений на дату издания приказа по учреждениям о выплате премии, за исключением работников, находящихся в дополнительном отпуске по уходу за ребенком без сохранения заработной платы, в социальном отпуске, а также лиц, временно замещающих основных работников, находящихся в ежегодных отпусках, отсутствующих по причине болезни.

6.8. Выплаты по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы за год учитывается:

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

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

участие в выполнении важных работ.

Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, а также премиальная выплата может быть начислена фиксированной суммой.

6.9. Премия по итогам работы за год выплачивается в полном размере работникам, которые состояли в списочном составе полный календарный год.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, в связи с призывом на военную службу или направлением на замещающую ее альтернативную гражданскую службу, поступлением в образовательное учреждение профессионального образования на дневную форму обучения, выходом на пенсию, уходом в отпуск по уходу за ребенком, нахождением в социальном отпуске и в случаях увольнения по уважительным причинам (не за виновные действия, ликвидация организации, сокращение численности или штата) премия пересчитывается пропорционально отработанному времени в данном календарном году согласно таблице учета рабочего времени.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на премию в размере пропорционально отработанному времени согласно таблице учета рабочего времени.

6.10. Порядок и условия премирования к юбилейным и праздничным датам, а также премирования по результатам работы за год включаются в коллективный договор учреждения.

6.11. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя учреждения, поощрять эффективный стиль

управления, приводящий к развитию ресурсов учреждения и значимым результатам работы учреждения.

Директорский фонд состоит из:
постоянных выплат;
разовых выплат.

Директорский фонд определяется в размере 30% от общей суммы, выделенной на компенсационные и стимулирующие выплаты. Руководителю стимулирующая выплата устанавливается приказом начальника управления образования.

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Когалыма и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Молодым специалистом считается выпускник организации среднего и высшего профессионального образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию или заменяющую ее альтернативную гражданскую службу - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной социальной выплаты молодым специалистам составляет два месячных фонда заработной платы по основной занимаемой должности.

Единовременная социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз и выплачивается в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

7.3. В пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных ассигнований работникам организаций один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь).

Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск на основании письменного заявления работника.

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ руководителя организации о предоставлении отпуска и материальной помощи.

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

Размер материальной помощи устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации. Сумма материальной помощи исчисляется из расчета месячного фонда заработной платы, установленного тарификацией или штатным расписанием организации.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работнику, уволенному за виновные действия.

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения (филиала), его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие (директорский фонд), социальные выплаты руководителю устанавливаются приказом управления образования Администрации города Когалыма в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре (эффективном контракте).

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре (эффективном контракте).

8.4. Средняя заработная плата руководителя учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением об оплате труда, но не должна превышать трехкратного размера средней заработной платы работников данного учреждения.
