

**Собрание депутатов Копейского городского округа**

**Челябинской области**

**РЕШЕНИЕ**

25.12.2024 1254-МО

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального учреждения «Центр материально-технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений».

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Копейский городской округ», решением Собрания депутатов Копейского городского округа от 29.10.2014 № 981-МО «Об оплате труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений в Копейском городском округе»

Собрание депутатов Копейского городского округа Челябинской области

РЕШАЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение «Об оплате труда работников Муниципального учреждения «Центр материально-технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений» (далее-Положение).

2. Решение Собрания депутатов Копейского городского округа от 31.01.2024 № 1016-МО «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального учреждения «Центр материально-технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений» отменить.

3. Настоящее решение подлежит опубликованию в газете «Копейский рабочий» и размещению на официальном Интернет-сайте Собрания депутатов Копейского городского округа.

4. Настоящее решение вступает в силу с момента его официального опубликования в газете «Копейский рабочий» и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.12.2024.

5. Контроль исполнения настоящего решения возложить на постоянную комиссию Собрания депутатов Копейского городского округа по экономической, бюджетной и налоговой политике.

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель Собрания депутатов  Копейского городского округа | Глава Копейского городского округа |
| Е.К. Гиске | С.В. Логанова |
|  |  |

ПРИЛОЖЕНИЕ

к решению Собрания депутатов Копейского городского округа

от 25.12.2024 № 1254-МО

Положение

«Об оплате труда работников Муниципального учреждения

«Центр материально-технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений» в новой редакции

I. Общие положения

1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников Муниципального учреждения «Центр материально-технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений» в новой редакции (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013№167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»,постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008№ 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Собрания депутатов Копейского городского округа Челябинской области от 29.10.2014 № 981-МО «Об оплате труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений в Копейском городском округе».

2.Системы оплаты труда работников Муниципального учреждения «Центр материально-технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений» (далее именуется -организация), устанавливается с учётом:

единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

тарифно- квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

межотраслевого соглашения между Учредителем в лице администрации Копейского городского округа и работниками в лице их представителей;

коллективным договором;

мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников организации (далее именуется-работники), установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются – ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, специалистов, служащих, вспомогательного персонала, рабочих организации.

4. Оплата труда включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), повышающие коэффициенты к окладу, компенсационные и стимулирующие выплаты. Если заработная плата сотрудника, отработавшего за месяц норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) меньше минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), то производится доплата до уровня МРОТ, установленного законодательством Российской Федерации.

Условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленных работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера, доплат до МРОТ, установленного законодательством Российской Федерации, указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору);

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, установленного законодательством Российской Федерации.

Доплата до МРОТ производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (норма труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата, без учета районного коэффициента, ниже установленного на федеральном уровне МРОТ.

Доплата до МРОТ устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Доплата до МРОТ устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

Абсолютный размер доплаты до МРОТ определяется по формуле;

Д = Рмрот - Рзп, где

Д - размер доплаты до МРОТ;

Рмрот - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на территории Российской Федерации; .

Рзп - размер заработной платы, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента.

II. Основные условия оплаты труда работников

1. Организация самостоятельно устанавливает структуру управления, распределение должностных обязанностей и штатного расписания.
2. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям 1- 2к настоящему Положению.
3. Должностной оклад устанавливается работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени.
4. С учётом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.
5. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается руководителем организации по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных ответственных работах.

III. Формирование фонда оплаты труда

10. Фонд оплаты труда работников организации формируется в пределах объёма средств на текущий финансовый год, определённого в местном бюджете,и от иной приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда работников организации состоит из следующих частей: должностные оклады работников, фонд компенсационных выплат, фонд стимулирующих выплат.

11. Фонд оплаты труда предусматривает (в расчёте на финансовый год):

а) для руководителя организации:

* должностные оклады руководителя - в размере 12 должностных окладов;
* выплаты надбавок за сложность, напряженность и специальный режим работы в размере 2,6 должностных окладов;
* выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы на руководящих должностях в размере 1,2 должностного оклада;
* выплаты премий в размере 6 должностных окладов;
* выплаты материальной помощи – в размере 1 должностного оклада;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15% от должностного оклада (кроме материальной помощи).

б) для заместителя руководителя, главного бухгалтера:

- должностные оклады работников – в размере 12 должностных окладов;

- выплаты надбавок за сложность, напряженность и специальный режим работы в размере 2,5 должностных окладов;

- выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы на руководящих должностях в размере 1,5 должностных окладов;

- выплаты премий в размере 5,7 должностных окладов;

- выплаты материальной помощи - в размере 1 должностного оклада;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15% от должностного оклада (кроме материальной помощи).

в)для административного отдела (кроме руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера); для отдела транспортного обеспечения (кроме водителей 1 и 2 класса); для отдела бухгалтерского сопровождения; для инженерно-сметного отдела; для хозяйственного отдела.

- должностные оклады работников– в размере 12 должностных окладов;

- выплаты надбавок за сложность, напряженность и специальный режим работы в размере 6,5 должностных окладов;

- выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы на руководящих должностях в размере 2 должностных окладов;

- выплаты премий в размере 5,5 должностных окладов;

- выплаты материальной помощи - в размере 2 должностного оклада;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15% от должностного оклада (кроме материальной помощи).

г) для отдела транспортного обеспечения (водители 1 и 2 класса);

- должностные оклады работников - в размере 12 должностных окладов;

- выплаты надбавок за сложность, напряженность и специальный режим работы в размере 12 должностных окладов;

- выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы по специальности в размере 2 должностных окладов;

- выплаты премий в размере 12 должностных окладов;

- выплаты материальной помощи – в размере 2 должностных окладов;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15% от должностного оклада (кроме материальной помощи).

12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

13. Объем средств направленный на оплату труда работников и руководителей муниципального учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не должен превышать 70%.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

14. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Копейского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

15. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, согласно приложению 3 к настоящему Положению, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

16. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организации, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

17.К выплатам компенсационного характера относятся:

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере;

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

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

18. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы;

доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объёма или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы;

доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Минимальный размер доплаты составляет 20 процентов от оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

при выполнении работ различной квалификации размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы;

сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

20. Условия, порядок и размеры стимулирующего характера устанавливаются в положении об оплате труда работников организации, утверждаемые руководителем, в соответствии с решением Собрания депутатов Копейского городского округа Челябинской области от 29.10.2014 № 981-МО «Об оплате труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений в Копейском городском округе» и согласно Приложению 4 настоящего Положения, коллективным договорам, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемым качественными и количественными показателями.

21. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

- надбавка молодым специалистам;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты, учитывающие особенности деятельности муниципального учреждения и отдельных категорий работников.

22. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, установленных руководителем организации, приведенными в приложении 6.

23. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя организации в пределах фонда оплаты труда работников организации, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учётом мнения представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера

24. Заработная плата руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе [типовой формы](garantF1://70259584.1000) трудового договора, утвержденной [постановлением](garantF1://70259584.0) Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) не превышает 3.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, кратность увеличивается до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, их заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц 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 муниципального учреждения управление образования администрация Копейского городского округа исходит из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацами четвертым и пятым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

25. Оценка сложности труда руководителя организации, масштаба управления и особенностей деятельности организации определяется установленными управлением образования администрации Копейского городского округа в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

26. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя.

27.Группа по оплате труда руководителя организации утверждается приказом начальника управления образования администрации Копейского городского округа в соответствии с показателями сложности руководителя организации.

28. Определение группы по оплате труда руководителя организации устанавливается в зависимости от набранных по объемным показателям сумм баллов, указанных в следующей таблице:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип (вид) организации | Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей от суммы баллов | | | | | |
| I | II | III | IV | V | VI |
| 1. | Муниципальное учреждение «Центр материально-технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений» | более 550 | 450-549 | 350-449 | 250-349 | 150-249 | 1-149 |

29. Группа по оплате труда определяется ежегодно до 01 октября управлением образования администрации Копейского городского округа на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы.

30. Размер должностного оклада руководителя организации по группам по оплате труда устанавливается на календарный год и приведен в приложении 8к настоящему Положению.

31. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективным договором или соглашениями, или локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

32. Размеры компенсационных выплат устанавливаются руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере;

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

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

33.Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителя организации производятся в соответствии с муниципальным правовым актом, на основании приказа начальника управления образования по результатам оценки достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения на соответствующий период, а также оценки эффективности работы руководителя в соответствии с критериями, приведенными в приложении №4Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения могут одновременно выплачиваться по нескольким основаниям в размере, не превышающем максимального значения указанного в Перечне, приведенному в приложении №4 настоящего Положения.

34. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда заместителя руководителя организации и главного бухгалтера производятся по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, на основании приказа руководителя организации по результатам оценки достижения целевых показателей эффективности деятельности работника, в пределах фонда оплаты труда работников организации. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Перечень указанных выплат заместителю руководителя и главному бухгалтеру за отчетный период (месяц), а также их размер приведен в приложении №5настоящего Положения.

35. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя учреждения, в том числе выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики руководителя, осуществляются за счет фонда оплаты труда учреждения.

36.Руководителю устанавливаются ежемесячные премиальные выплаты по итогам работы за квартал в размере до 60% должностного оклада в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности руководителя. (Приложение 9).

37. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителя и главного бухгалтера муниципального учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Управления образования Копейского городского округа Челябинской области не позднее первого квартала года, следующего за отчетным, в доступном режиме для всех пользователей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В составе информации предусмотренной абзацем 1 настоящего пункта, подлежащей размещению, указывается полное наименование муниципального учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество.

В составе размещаемой на официальном сайте Управления образования администрации Копейского городского округа Челябинской области информации, предусмотренной абзацем 1 и 2 настоящего пункта, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных в абзаце 1 настоящего пункта, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

VII. Заключительные положения

38. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год в пределах объёма средств на текущий финансовый год.

39. Из фонда оплаты труда, работникам организации и руководителю может выплачиваться материальная помощь два раза в год на основании письменного заявления работника при уходе в ежегодный отпуск и по заявлению работника в конце календарного года. Решение об оказании материальной помощи и её размерах принимает руководитель организации, но не более двух должностных окладов в год для сотрудников, для заместителя начальника и главного бухгалтера не более одного должностного оклада в год.

40. Решение об оказании материальной помощи руководителю организации принимает Учредитель на основании личного заявления руководителя. Размер материальной помощи не может превышать одного должностного оклада в год.

41.Кроме того, работникам может быть выплачена материальная помощь, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его письменного заявления в следующих случаях:

- необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов по медицинскому назначению;

- смерть близких родственников (супруг, супруга, родители, дети),

- утрата личного имущества работника в результате хищения, пожара, затопления, стихийного бедствия.

Материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов(кассовых чеков, квитанций об оплате, копий свидетельства о смерти, в случае покупки лекарства – копий рецепта и чека из аптеки, справок из МВД и МЧС и иных документов, подтверждающих основания для оказания материальной помощи).

Размер материальной помощи определяется руководителем организации индивидуально в каждой конкретной ситуации.

42. Управление образования администрации Копейского городского округа устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих организаций.

Вспомогательный персонал муниципальной организации – работники организаций, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

43. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в соответствии со ст. 192 ТК РФ. Работник может быть лишен премиальных выплат частично или полностью за тот месяц, в котором совершен дисциплинарный проступок.

44. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке, по согласованию с представительным органом работников.

45. При экономии фонда оплаты труда организации, высвободившиеся бюджетные средства направляются на премиальные выплаты работникам по итогам года.

Заместитель Главы городского округа,

руководитель аппарата администрации Ю.В.Кем

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников Муниципального учреждения «Центр материально-технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад  (рублей) |
| 1  квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, уборщик служебных и производственных помещений, вахтер, дворник, грузчик. | 5 271 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад  (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, электрик. | 5 797 |
| 2 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля | 6 061 |
| 3 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих: моторист, слесарь по ремонту автомобилей, водитель автобуса, водитель автомобиля 2 класса | 6 708 |
| 4 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: водитель автомобиля 1 класса, электрогазосварщик | 7 764 |

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников Муниципального учреждения «Центр материально-технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей

руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад  (рублей) |
| 1  квалификационный уровень | Секретарь | 5 271 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад  (рублей) |
| 1  квалификационный уровень | Диспетчер | 5 797 |
| 2  квалификационный уровень | Заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | 6 061 |
| 4  квалификационный уровень | Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 7 764 |
| 5  квалификационный уровень | Начальник гаража | 9 102 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад  (рублей) |
| 1  квалификационный уровень | Бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, юрисконсульт, программист, инженер, инженер по ремонту,инженер– сметчик, инженер – энергетик, инженер по безопасности дорожного движения | 7 114 |
| 2  квалификационный уровень | Бухгалтер, экономист, специалист по кадрам. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться IIвнутридолжностная категория | 7 764 |
| 3  квалификационный уровень | Старший экономист, старший бухгалтер,  инженер, инженер – сметчик, инженер – энергетик, инженер по ремонту. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться Iвнутридолжностная категория | 7 954 |
| 4  квалификационный уровень | Ведущий экономист, ведущий бухгалтер, Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 8 336 |
| 5  квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера, главный инженер | 9 102 |

Требования к профессиональным категориям установлены на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Уровень квалификации | Профессии и должности | Квалификационные требования к должности | Оклад (рублей) |
| 1  квалификационный уровень | специалист в сфере закупок, работник контрактной службы, контрактный управляющий | среднее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки в сфере закупок без предъявления требова­ний к стажу работы | 7 157 |
| 2  квалификационный уровень | старший специалист в сфере закупок, работник контрактной службы, контрактный управляющий | высшее профессиональное образование бакалавриат, дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации/или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок, требования к опыту практической работы не менее трех лет в сфере закупок | 7 421 |
| 3  квалификационный уровень | ведущий специалист в сфере закупок, работник контрактной службы, руководитель контрактной службы, контрактный управляющий | высшее профессиональное образование - специалист, магистратура, дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации/или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок, требования к опыту практической работы не менее четырех лет в сфере закупок | 7 687 |

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников Муниципального учреждения «Центр материально-технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений»

Перечень, размеры и порядок выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Перечень выплат компенсационного характера | Размеры выплат компенсационного характера(%) |
| 1. | Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | от 4 до 12 |
| 2. | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) | 15 |
| 3. | Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:   1. при совмещении профессий (должностей), 2. при расширении зоны обслуживания, 3. при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, 4. при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни, 5. при выполнении работ в ночное время | Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы  в соответствии с ТК РФ  от 20 |

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения «Центр материально-технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений»

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю муниципального учреждения «Центр материально - технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
| 1. Выплаты за интенсивность, качество, и высокие результаты работы | | |
|  | 1) за выполнение особо важных и ответственных работ | 5000 руб. |
|  | 2)1наличие загородных объектов (база отдыха, и др.), круглогодичное сопровождение которых осуществляет организация;  на период подготовки и функционирования загородных объектов с 01 мая по 31 августа. | 2000 руб.  5000 руб. |
| 2. Выплаты за стаж работы на руководящих должностях, в государственных (муниципальных) учреждениях | | |
| 1. от 1 до 5 лет | | 1500 руб. |
| 2) от 5 до 10 лет | | 2000 руб. |
| 3) от 10 лет до 15 лет | | 2500 руб. |
| 4) от 15 до 20лет | | 3000 руб. |
| 5) более 20 лет | | 3500 руб. |
| 3. Премиальные выплаты по итогам работы:  1) ежемесячная премиальная выплата по итогам работы на основе оценки эффективности деятельности руководителя организации | | до 60% |

1При наличии двух и более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения «Центр материально-технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений»

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения «Центр материально - технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
| 1. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы | | | |
|  | за личный вклад работника в достижение эффективности работы организации на основе критериев деятельности работника | | 5000 руб. |
| за выполнение особо важных и срочных работ | | 3500 руб. |
|  | за качество выполняемых работ | | 4000 руб. |
| 2.Выплаты за стаж работы на руководящих должностях, в государственных (муниципальных) учреждениях | | | |
|  | 1) от 1 до 5 лет | | 1500 руб. |
| 2) от 5 до 10 лет | | 2000 руб. |
| 3) от 10 лет до 15 лет | | 2500 руб. |
| 4) от 15 до 20лет | | 3000 руб. |
| 5) более 20 лет | | 3500 руб. |
| 3. Премиальные выплаты по итогам | | | |
|  | за месяц | | до 50% |

Приложение 6

к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения «Центр материально-технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений»

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых для отдела бухгалтерского сопровождения образовательных учреждений, административного отдела, отдела транспортного обеспечения, инженерно-сметного отдела, хозяйственного отдела - муниципального учреждения «Центр материально - технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада) |
| 1. Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы | | | |
|  | за личный вклад работника в достижение эффективности работы организации в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы организации | | до 100 |
| за выполнение особо важных и срочных работ | | до 100 |
|  | за качество выполняемых работ | | до 100 |
|  | за интенсивность, сложность и напряженность работы | | до 100 |
| 2. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет | | | |
|  | 1) от 1 до 5 лет | | 10 |
| 2) от 5 до 10 лет | | 15 |
| 3) от 10 лет до 15 лет | | 20 |
| 4) от 15 до 20лет | | 25 |
| 5) более 20 лет | | 30 |
| 3. Премиальные выплаты по итогам | | | |
|  | за месяц | | до 300 |

Приложение 7

к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения «Центр материально - технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений»

Объёмные показатели оценки сложности работы руководителя организации для установления должностного оклада руководителя организации

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. | Количество работников в организации | за каждого работника | 1 |
| 2. | Наличие нескольких обособленных зданий, используемых в деятельности организации (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей | за каждый объект | 20 |
| 3. | Наличие на балансе организации действующих автотранспортных средств, используемых для сопровождения деятельности организаций, подведомственных управлению образования и органов местного самоуправления | закаждую единицу | 5 |
| 4. | Количество действующих маршрутов подвоза к образовательным учреждениям, бассейнам, подвоз в рамках летней оздоровительной компании | из расчёта за каждый маршрут | 20 |
| 5. | Количество организаций, подведомственных управлению образования, которым оказываются услуги бухгалтерского сопровождения | из расчета за каждое учреждение | 5 |
| 6. | Количество зданий и сооружений, подведомственных управлению образования, относительно которых осуществляется обеспечение сопровождения их содержания:  - здания, в которых осуществляется образовательный процесс;  - сооружения, обеспечивающие сопровождение | из расчета за каждое здание | 1 |

Приложение 8

к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения «Центр материально - технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений»

Размер должностного оклада руководителя организации по типу организации и группам оплаты труда

(руб.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип организации | Группа по оплате труда и зависимости от количества баллов | | | | | |
| I | II | III | IV | V | VI |
| 1. | Муниципальное учреждение «Центр материально-технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений» | 43 543 | 39757 | 35 970 | 32184 | 28398 | 24611 |

Приложение 9

к Положению об оплате труда работников муниципального учреждения «Центр материально - технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений»

Показатели эффективности деятельности руководителя Муниципального учреждения

«Центр материально-технического и транспортного обеспечения образовательных учреждений»

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели оценки эффективности деятельности руководителя | Критерии оценки эффективности деятельности руководителя (расчет индикатора) | Значение индикатора | квартал | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | Своевременность представления сведений, отчетов учредителю | соблюдение сроков, установленных порядков  и форм представления сведений, отчетов | выполнено | 5% | 5% | 5% | 5% |
| 2 | Информационная открытость муниципального учреждения | размещение информации в сети Интернет | да |  | 5% |  | 5% |
| 3 | Обеспечение реализации учреждения сотрудниками правил технической эксплуатации тепловых энергоустановок | Укомплектованность персоналом, обученным правилам технической эксплуатации тепловых энергоустановок | да | 5% |  |  |  |
| 4 | Качественная подготовка образовательных учреждений к отопительному сезону | своевременное получение паспортов готовности учреждений 100% | да |  |  | 10% |  |
| 5 | Качественная подготовка сметной документации | соответствие сметной стоимости после проверки контролирующих организаций не менее 90% |  | 10% | 5% | 10% | 5% |
| 6 | Сопровождение ремонтных работ, выполняемых подведомственными учреждениями управления образования | своевременное и качественное выполнение ремонтных работ подведомственными учреждениями | да |  |  | 10% | 10% |
| 7 | Организация ежегодных санитарных очисток территории подведомственных учреждений | отсутствие замечаний Администрации Копейского городского округа и обоснованных жалоб | да |  | 10% |  |  |
| 8 | Отсутствие обоснованных письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших учредителю и в надзорные органы | данные учредителя | отсутствует | 5% | 5% | 5% | 5% |
| 9 | Выполнение плана сметы расходов | отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности | да | 10%1 |  |  |  |
| полнота исполнения бюджета | 100% |  | 10% |  |  |
| 10 | Выполнение сметы расходов | полнота исполнения бюджета | выполнено не менее 90% | 10%¹ |  |  |  |
| отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности | да | 10% | 5% | 10% | 5% |
| % освоения выделенных бюджетных средств | выполнено не менее 90% | 10%1 |  |  |  |
| 11 | Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, учредителя. | акты проверок, представления контрольных,надзорных и правоохранительных органов, учредителя | отсутствует |  |  |  | 5%1 |
| 12 | Участие в дополнительных мероприятиях по подвозу учащихся в периоды экзаменационных испытаний, летней оздоровительной кампании, новогодних мероприятий | организация транспортного обеспечения | выполнено |  | 10% |  | 10% |
| 13 | За отсутствие длительных простоев транспортных средств, повлекших ограничение оказания транспортных услуг согласно муниципального задания | контроль плановых, текущих и капитальных ремонтов транспортных средств | выполнено | 5% | 5% | 10% | 10% |
|  |  |  | **max** | **60%** | **60%** | **60%** | **60%** |

¹ данные предоставляются по итогам календарного года

Заместитель Главы городского округа,

руководитель аппарата администрации Ю.В.Кем