

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
ЧУНСКИЙ РАЙОН

ИСПОЛНЯЮЩИЙ ОБЯЗАННОСТИ
ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ

Постановление

28.12.2016

р.п. Чунский

№ 240

Об утверждении Положения об оплате труда работников хозяйственно-эксплуатационной группы муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации Чунского района»

В соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 года №131-ФЗ (в редакции от 03.07.2016 года), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ (в редакции от 03.07.2016 года), постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении методических рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов Чунского района» от 28.12.2010 года № 604, постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чунского района, отличных от Единой тарифной сетки» от 14.01.2011 года № 12, руководствуясь статьями 22, 48 Устава Чунского районного муниципального образования,

ПО С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников хозяйственно-эксплуатационной группы муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации Чунского района» (прилагается).
2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в средствах массовой информации.
3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на председателя комитета по вопросам социальной политики администрации района.



УТВЕРЖДЕНО
постановлением исполняющего
обязанности главы администрации
Чунского района
от 28.12. 2016 года № 240

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников хозяйственно-эксплуатационной группы
муниципального казенного учреждения
«Отдел образования администрации Чунского района»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников хозяйственно-эксплуатационной группы муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации Чунского района» (далее – Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении методических рекомендаций по введению новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов Чунского района» от 28 декабря 2010 года № 604;
- постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Чунского района, отличных от Единой тарифной сетки» от 14 января 2011 года № 12;
- постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях» от 14 января 2011 года № 14;
- постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» от 14 января 2011 года № 13 (с изменениями от 06.07.2011 года);
- методическими рекомендациями Министерства образования Иркутской области;
- иными законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на работников хозяйственно-эксплуатационной группы муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации Чунского района» (далее – Хозяйственно-эксплуатационная группа).

1.3. Положение разработано в целях закрепления кадров, материальной заинтересованности работников Хозяйственно-эксплуатационной группы, стимулирования профессионального мастерства, повышения ответственности за результаты своего труда.

1.4. В Положении используются следующие понятия:

1.4.1. Заработная плата (оплата труда работника) (ЗП) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4.2. Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.4.3. Минимальный оклад (ставка заработной платы) по квалификационным уровням (МО) – минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета выплат по повышающим коэффициентам, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4.4. Должностной оклад (ДО) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада с учетом всех повышающих коэффициентов.

1.4.5. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ППК) – персональный размер увеличения минимального оклада. Размеры выплат с учетом персонального повышающего коэффициента определяются пропорционально занимаемой ставке.

1.4.6. Компенсационные выплаты (Кв) – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Устанавливаются в процентах к минимальному (должностному) окладу (ставке) или в абсолютном денежном выражении.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (Квклим) – доплаты компенсационного характера: районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области.

1.4.7. Стимулирующие выплаты (Св) – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном денежном выражении.

1.5. Положение включает в себя:

– минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

– размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам работников;

– рабочее время и время отдыха;

– порядок и условия оплаты труда по категориям персонала;

– условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

– условия осуществления выплат стимулирующего характера;

– порядок формирования фонда оплаты труда.

1.6. Минимальные оклады работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.7. Размер заработной платы работников Хозяйственно-эксплуатационной группы определяется с учетом:

- уровня квалификации;
- продолжительности рабочего времени;
- персонального повышающего коэффициента;
- порядка исчисления заработной платы работников на основе тарификации;
- правил и сроков изменения повышающих коэффициентов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.8. Заработная плата работника Хозяйственно-эксплуатационной группы рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св + Квклим,$$

- где ЗП – заработная плата;
ДО – должностной оклад;
Кв – иные компенсационные выплаты;
Св – стимулирующие выплаты;
Квклим – выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.9. Должностной оклад работника Хозяйственно-эксплуатационной группы рассчитывается по формуле:

$$ДО = МО + МО * ДПК + МО * ППК,$$

- где МО – размер минимального оклада;
ДПК – дополнительный повышающий коэффициент;
ППК – персональный повышающий коэффициент;

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором или настоящим Положением.

Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.11. Система оплаты труда работников Хозяйственно-эксплуатационной группы устанавливается коллективным договором муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации Чунского района» (далее – Отдел образования), настоящим Положением.

1.12. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников Хозяйственно-эксплуатационной группы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Отдел образования производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.13. Заработная плата работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.14. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Раздел 2. Рабочее время

2.1. Продолжительность рабочего времени работников Хозяйственно-эксплуатационной группы составляет 40 часов в неделю, если иное не оговорено действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. При увеличении объема работы дополнительная оплата производится в соответствии со ст. ст. 150, 151 Трудового кодекса Российской Федерации и разделом 4 настоящего Положения.

2.3. Работник Хозяйственно-эксплуатационной группы во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком по его письменному заявлению может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию в соответствии со ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Замещение временно отсутствующего работника Хозяйственно-эксплуатационной группы без согласия работника на срок до одного месяца допускается в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств (ч.2 ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. При направлении работника Хозяйственно-эксплуатационной группы в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и средней заработной платы, исходя из текущего месяца. Оплата труда работника Хозяйственно-эксплуатационной группы, направляемого в служебную командировку не должна ухудшать материальное положение работника.

Раздел 3. Порядок и условия оплаты труда по категориям персонала

3.1. Общеотраслевые должности служащих:

3.1.1. Минимальные оклады работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложение 1).

3.1.2. Работникам, занимающим должности служащих, предусматривается установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, установленному с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается на календарный год приказом начальника Отдела образования на основании письменного представления начальника Хозяйственно-эксплуатационной группы персонально в отношении каждого работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, установленному с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается на основании следующих критериев:

– уровень образования (определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании):

- начальное (профессиональное) образование либо профессиональная подготовка – 0,02;
- среднее профессиональное образование – 0,05;
- высшее профессиональное образование (бакалавр) – 0,10;
- высшее профессиональное образование (специалист) – 0,11;
- высшее профессиональное образование (магистр) – 0,12;

– стаж работы по специальности (занимаемой должности):

- от 1 года до 5 лет – 0,05;
- от 5 лет до 10 лет – 0,07;
- от 10 до 15 лет – 0,10;
- от 15 лет до 20 лет – 0,12;
- свыше 20 лет – 0,15;

– использование в работе технического и программного обеспечения:

- при занятости до 50 процентов рабочего времени включительно – до 0,05;
- при занятости более 50 процентов рабочего времени – до 0,10;

– выполнение дополнительной работы, сверх своих должностных обязанностей:

- периодическое выполнение – до 0,10;
- постоянное выполнение – до 0,20;

– интенсивность работы:

- периодическая – до 0,70;
- постоянная – от 0,70 до 1,30.

При наличии у работников, занимающих должности служащих, нескольких оснований для установления персонального повышающего коэффициента данные показатели суммируются.

3.2. Общеотраслевые профессии рабочих:

3.2.1. Минимальные оклады по общеотраслевым профессиям рабочих Хозяйственно-эксплуатационной группы устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (приложение 2).

3.2.2. Водителям предусматривается установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу за классность (при наличии подтверждающих документов) в следующих размерах:

- 1 класс (категории BCDE, ABCDE, ABCDF) – 0,30;
- 2 класс (категории CDE, CDEF, ABCD) – 0,20;
- 3 класс (категории B, C, BC, ABC) – 0,10.

3.2.3. Всем работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы, занимающим должности по общеотраслевым профессиям рабочих предусматривается установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу на основании следующих критериев:

– за выполнение работ на объектах, находящихся на удалении от постоянного рабочего места (разъездной и подвижной характер работ) – до 0,05;

– за выполнение дополнительных работ, сверх своих должностных обязанностей:

- за периодическое выполнение – до 0,10;
- за постоянное выполнение – до 0,20;

– выполнение работ в существующих зданиях и сооружениях в стесненных условиях (наличие в зоне производств работ загромождающих предметов, действующего оборудования) – до 0,10;

– выполнение работ в зимних условиях на открытом воздухе и в необогреваемых помещениях (в течение календарного года) – до 0,10;

– интенсивность работы:

- периодическая – до 0,30;

- постоянная – до 0,65.

3.2.4. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается на календарный год приказом начальника Отдела образования на основании письменного представления начальника Хозяйственно-эксплуатационной группы персонально в отношении каждого работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу, установленному с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент.

При наличии у работника нескольких оснований для установления персонального повышающего коэффициента данные показатели суммируются.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснениями о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденными постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района от 14 января 2011 года № 14 в Хозяйственно-эксплуатационной группе осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

- 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).

4.2. Выплаты компенсационного характера работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы устанавливаются в процентах к минимальным (должностным) окладам (ставкам) или в абсолютном денежном выражении, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Иркутской области, нормативно-правовыми актами Чунского районного муниципального образования, настоящим Положением.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором Отдела образования, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом проживания и работы в указанных районах ко всем выплатам,

предусмотренным системой оплаты труда (должностным окладам, иным выплатам компенсационного характера и выплатам стимулирующего характера).

4.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

4.6. При наличии у работника нескольких оснований для установления выплат компенсационного характера данные выплаты суммируются.

4.7. Размеры выплат компенсационного характера работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы устанавливаются в соответствии с приложением 3.

Раздел 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Виды выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснениями о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденными постановлением исполняющего обязанности главы администрации Чунского района от 14 января 2011 года № 13.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

5.3. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает начальник Отдела образования на основании письменного представления начальника Хозяйственно-эксплуатационной группы с учетом рекомендаций комиссии, специально созданной для этих целей в Хозяйственно-эксплуатационной группе.

Объем средств на указанные выплаты составляет двадцать процентов средств, направляемых на оплату труда работников Хозяйственно-эксплуатационной группы и формируемых за счет ассигнований бюджета Чунского районного муниципального образования.

5.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника Хозяйственно-эксплуатационной группы к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Хозяйственно-эксплуатационной группы с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5.6. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы (Приложение 4).

Раздел 6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников Хозяйственно-эксплуатационной группы (ФОТобщ) формируется за счет средств бюджета Чунского районного муниципального образования в соответствии со штатным расписанием Хозяйственно-эксплуатационной группы, утвержденным в установленном порядке, на текущий финансовый год с учетом всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением.

6.2. Фонд оплаты труда работников Хозяйственно-эксплуатационной группы за вычетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж

работы в южных районах Иркутской области состоит из тарифного (базового) фонда оплаты труда (ФОТбаз) и стимулирующего фонда оплаты труда (ФОТстим).

Тарифный (базовый) фонд оплаты труда работников Хозяйственно-эксплуатационной группы определяется по формуле:

$$\text{ФОТбаз} = \text{ФОТобщ} - \text{ФОТстим},$$

где ФОТобщ – фонд оплаты труда работников Хозяйственно-эксплуатационной группы в целом;

ФОТбаз – тарифный (базовый) фонд оплаты труда работников Хозяйственно-эксплуатационной группы;

ФОТстим – стимулирующий фонд оплаты труда работников Хозяйственно-эксплуатационной группы;

6.3. В случае экономии фонда оплаты труда работников Хозяйственно-эксплуатационной группы высвободившиеся бюджетные средства могут быть направлены на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда работников Хозяйственно-эксплуатационной группы.

Раздел 7. Составление штатного расписания и тарификационных списков

7.1. Штатное расписание Хозяйственно-эксплуатационной группы составляется в соответствии с:

- единым квалификационным справочником должностей руководителей специалистов и служащих;
- единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- Штатными нормативами руководящих работников, служащих и обслуживающего персонала хозяйственно-эксплуатационной группы муниципального казённого учреждения «Отдел образования администрации Чунского района».

7.2. Штатное расписание Хозяйственно-эксплуатационной группы:

7.2.1. Составляется один раз в год по состоянию на начало календарного года (на первое января) в соответствии с унифицированной формой № Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 года № 1.

7.2.2. Утверждается начальником Отдела образования.

7.2.3. Включает в себя все должности служащих и профессии рабочих.

7.3. В случае изменений условий оплаты труда работников, сокращения или увеличения штатных единиц в штатное расписание Хозяйственно-эксплуатационной группы на основании приказа начальника Отдела образования вносятся изменения.

7.4. В штатном расписании Хозяйственно-эксплуатационной группы не допускается произвольное наименование должностей, для которых отсутствуют условия оплаты труда.

7.5. Тарификация работников Хозяйственно-эксплуатационной группы проводится в соответствии с Порядком проведения тарификации работников муниципальных учреждений Чунского района, подведомственных Учреждению «Отдел образования администрации Чунского района», оплата труда которых осуществляется по системе оплаты труда, отличной от Единой тарифной сетки.

7.6. Штатное расписание и тарификационные списки работников Хозяйственно-эксплуатационной группы составляются на основании данных трудовых договоров с работниками.

7.7. Начальник Хозяйственно-эксплуатационной группы несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Хозяйственно-эксплуатационной группы.

7.8. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные

обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2017 года.

8.2. Во всем, что не оговорено настоящим Положением, необходимо руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации.

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



[Handwritten signature]

Г.В. Мельникова

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников хозяйственно-
эксплуатационной группы
муниципального казенного
учреждения «Отдел образования
администрации Чунского района»

**Минимальные оклады по квалификационным уровням профессионально-
квалификационных групп по общепрофессиональным должностям служащих**

Наименование должностей	размер минимального оклада (в рублях)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом	3768
4 квалификационный уровень	
Механик	4120
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
4 квалификационный уровень	
Ведущий инженер-строитель	4439
Ведущий инженер по охране труда и технике безопасности	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
2 квалификационный уровень	
Главный энергетик	5820
3 квалификационный уровень	
Начальник хозяйственно-эксплуатационной группы	5980

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



Г.В. Мельникова

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников хозяйственно-
эксплуатационной группы
муниципального казенного
учреждения «Отдел образования
администрации Чунского района»

**Минимальные оклады по квалификационным уровням профессионально-
квалификационных групп по общепрофессиональным профессиям рабочих**

Наименование должности (профессии)	размер минимального оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	2981 – 1 квалификаци- онный разряд, 3080 – 2 квалификаци- онный разряд, 3377 – 3 квалификаци- онный разряд
Газоэлектросварщик	
Кладовщик	
Слесарь-сантехник	
Сторож	
Токарь	
Электромонтер	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3575 – 4 квалификаци- онный разряд, 3878 - 5 квалификаци- онный разряд
Водитель автомобиля	
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4175 – 6 квалификаци- онный разряд, 4472 - 7 квалификаци- онный разряд
<i>3 квалификационный уровень</i>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4967

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



Г.В. Мельникова

к Положению об оплате труда работников хозяйственно-эксплуатационной группы муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации Чунского района»

Размеры и условия применения выплат компенсационного характера

Работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы осуществляются следующие компенсационные выплаты:

1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – выплаты устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения;

2. За работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда – выплаты устанавливаются на основании специальной оценки условий труда в соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, трудовым договором.

3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.1. Работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются приказом начальника Отдела образования на основании письменного представления начальника Хозяйственно-эксплуатационной группы по соглашению сторон в процентах от должностного оклада по основной должности или в абсолютном денежном выражении в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного по вакантной (замещаемой) должности.

3.2. За переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ: в полуторном размере – за первые два часа работы, в двойном размере – за последующие часы работы, но не более чем за 120 часов в год.

3.3. Компенсация за работу в ночное время – производится работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы в размере 35 процентов от стоимости часа минимального оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы. Стоимость часа минимального оклада (ставки) определяется путем деления минимального оклада (ставки) на норму рабочего времени в текущем месяце. Норма рабочего времени определяется в соответствии с Порядком исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 года № 588н;

3.4. За работу в выходные или нерабочие праздничные дни – работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной стоимости дня или часа;

– работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одинарной стоимости дня или часа сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной стоимости дня или часа сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника:

– водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств – 25 процентов от минимального оклада (ставки). Сумма указанной выплаты определяется в зависимости от количества занимаемых работником ставок;

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



Г.В. Мельникова

Порядок установления стимулирующих выплат работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы

1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1.1. Размер и вид выплат стимулирующего характера работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы определяются в соответствии с настоящим Положением.

1.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном денежном выражении. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

2. Порядок определения размера и установления стимулирующих выплат

2.1. Работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы стимулирующие выплаты устанавливаются в виде премирования:

- за качество и результативность профессиональной деятельности (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ);
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Для обеспечения гласности и прозрачности процедур определения размера и установления стимулирующих выплат работникам в Хозяйственно-эксплуатационной группе создается специальная комиссия по определению размеров стимулирующих выплат и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Хозяйственно-эксплуатационной группы (далее – Комиссия).

2.3. Состав Комиссии пересматривается ежегодно и утверждается приказом начальника Отдела образования на основании письменного представления начальника Хозяйственно-эксплуатационной группы.

2.4. Председателем Комиссии является начальник Хозяйственно-эксплуатационной группы (в его отсутствие – исполняющий обязанности начальника Хозяйственно-эксплуатационной группы).

2.5. Порядок работы Комиссии, включая организационные вопросы, определяется председателем Комиссии.

2.6. В состав Комиссии входят члены коллектива (не менее 3 человек).

2.7. Комиссия рассматривает и согласовывает:

- размеры премий и основания для их назначения и выплаты.

2.8. Заседания Комиссии проводятся:

- для определения размеров премий по результатам профессиональной деятельности – один раз в месяц;

- для определения размеров единовременных премий за выполнение особо важных и срочных работ – по мере необходимости;

- для определения размеров премиальных выплат по итогам работы за год – один раз в год в декабре текущего года.

2.9. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов при условии присутствия на заседании не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии оформляются в виде протокола

2.10. Порядок премирования:

2.10.1. Премирование работников Хозяйственно-эксплуатационной группы может осуществляться на основании ходатайства:

- руководителей муниципальных образовательных учреждений Чунского района;
- Чунского районного комитета Профсоюза работников образования и науки;
- начальника Отдела образования;
- члена Комиссии;
- руководящих работников и специалистов Отдела образования;
- непосредственных руководителей работников.

Ходатайство о премировании направляется в Комиссию для дальнейшего рассмотрения и принятия решения.

2.10.2. Размер премии устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном денежном выражении.

2.10.3. Размер премии не ограничен.

2.10.4. Представление на начисление премии готовит заявитель ходатайства по форме согласно приложению 5. Для согласования премирования заявитель ходатайства может быть приглашен на заседание Комиссии.

2.10.5. По результатам работы Комиссии размеры премий работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы утверждаются приказом начальника Отдела образования на основании протокола решения Комиссии.

2.10.6. Премирование работников Хозяйственно-эксплуатационной группы за качество и результативность профессиональной деятельности производится по итогам работы за месяц пропорционально отработанному времени по следующим основным показателям:

- достижение высоких результатов в работе;
- отсутствие замечаний и нареканий контролирующих служб;
- отсутствие случаев нарушения исполнительской дисциплины;
- отсутствие обоснованных жалоб и претензий к работникам со стороны руководителей и работников бюджетных учреждений и организаций, других лиц;
- проявление инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выдвижение творческих идей в области обеспечения стабильной безаварийной работы бюджетных учреждений и организаций.

2.10.7. Единовременное премирование работников Хозяйственно-эксплуатационной группы за выполнение особо важных и срочных работ производится по следующим основным показателям с целью поощрения за оперативный и качественный результат труда:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- оперативное устранение последствий аварийных ситуаций;
- подготовка объектов к новому учебному году.

2.10.8. Премирование работников Хозяйственно-эксплуатационной группы по итогам работы за год производится пропорционально отработанному времени по следующим основным показателям:

- личный вклад работника в обеспечение стабильной безаварийной работы бюджетных учреждений и организаций;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период.

2.10.9. Премия по итогам работы за год может быть выплачена работникам Хозяйственно-эксплуатационной группы также за счет экономии фонда оплаты труда.

2.10.10. В случае наложения дисциплинарного взыскания на работника Хозяйственно-эксплуатационной группы премирование работника не производится до снятия дисциплинарного взыскания.

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



Г.В. Мельникова

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников хозяйственно-
эксплуатационной группы
муниципального казенного
учреждения «Отдел образования
администрации Чунского района»

**Представление
на начисление премии работнику хозяйственно-эксплуатационной группы
муниципального казенного учреждения «Отдел образования администрации
Чунского района»**

(указать вид премии: за качество и результативность профессиональной деятельности,
за выполнение особо важных и срочных работ,
по итогам работы за работы за год)

_____,

(Ф.И.О. полностью)

(занимаемая должность)

Основание премирования	Размер премии

Заявитель ходатайства:

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Заместитель мэра – руководитель
аппарата администрации района



Г.В. Мельникова