



Российская Федерация  
Новгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ МАЛОВИШЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 02.07.2015 № 462  
г. Малая Вишера

**О внесении изменений в  
Примерное положение об  
оплате труда работников  
муниципальных организа-  
ций, подведомственных  
комитету образования и  
молодежной политики му-  
ниципального района**

### **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных комитету образования и молодежной политики муниципального района, утвержденное постановлением Администрации муниципального района от 13.08.2014 № 608 (далее Положение):

1.1. Преамбулу Положения изложить в редакции:

«В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Думы Маловишерского муниципального района от 29.12.2008 № 271 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Маловишерского муниципального района.»;

1.2. Пункт 1.7 изложить в редакции:

«1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением для руководителя организации, рассматриваются созданной в комитете образования и молодежной политики муниципального района (далее комитет) комиссией по вопросам оплаты труда руководителя организации (далее комиссия комитета).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год устанавливается комиссией комитета в кратности от одного до 5 в зависимости от сложности управления организацией и объемов выполняемых работ.

Состав и порядок деятельности комиссии комитета утверждается приказом комитета;»;

1.3. Пункт 1.8 изложить в редакции:

«1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные Положением и локальным нормативным актом организации для работников организации,

рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников организации (далее комиссия организации).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера организации и средней заработной платы работников организации за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации в кратности от одного до 4.

Состав и порядок деятельности комиссии организации утверждается приказом организации;»;

1.4. Пункт 2.1 дополнить абзацами следующего содержания:

«Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организации конкретизируются трудовым договором.

Решение об установлении выплаты должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении руководителя организации – руководителем комитета на основании решения комиссии комитета и оформляется приказом комитета;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера организации – руководителем организации на основании решения комиссии организации и оформляется приказом организации;»;

1.5. Подпункт 2.2.1 изложить в редакции:

«2.2.1. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором, на основании решения комиссии комитета в зависимости от сложности труда с учетом объема управления, особенностей деятельности и специфики работы организации.

Должностной оклад руководителя организации определяется по следующей формуле:

$Do = (Bo + Bo * K_{п1} + Bo * K_{п2} + Bo * K_{сп1}) * Kind$ , где:

Do – должностной оклад руководителя организации;

Bo – базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается в фиксированном размере и составляет 12000 рублей;

$K_{п1}$  – коэффициент, характеризующий объем управления организацией;

$K_{п2}$  – коэффициент, характеризующий особенности деятельности организации;

$K_{сп1}$  – коэффициент специфики работы руководителя организации;

Kind – коэффициент индексации производится в размерах и в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством и решением Думы Маловишерского муниципального района при принятии бюджета на очередной финансовый год и на плановый период.

Показатели организации, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся (учащихся, воспитанников) в организации, от особенности деятельности организации.

Среднесписочная численность обучающихся (учащихся, воспитанников) определяется по данным организации с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Коэффициенты, характеризующие объем управления организации:

№ п/п	Показатели по типам (видам, контингенту) организации	Условия	Коэффициент (Кп1)
1.	Обучающиеся общеобразовательных организаций	до 50 чел.	0
		от 50 чел. до 100 чел.	0,1
		от 100 чел. до 300 чел.	0,2
		от 300 чел. до 450 чел.	0,3
		от 450 чел. до 600 чел.	0,5
		от 600 чел. до 700 чел.	0,7
		свыше 700 чел.	0,8
2.	Воспитанники дошкольных образовательных организаций	до 100 чел.	0,2
		за каждые 10 детей свыше 100 чел.	0,15
3.	Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Центр Созвездие»		0,1
4.	Муниципальное бюджетное учреждение «Центр финансового, экономического, методического и хозяйственного обслуживания образовательных учреждений» Маловишерского муниципального района		0,25

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности организации:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) организации	Условия	коэффициент (Кдп2)
1	2	3	4
1.	Количество филиалов в организациях:		
1.1.	Общего образования	за каждый филиал дошкольную группу	0,05 0,05
		наличие заочной формы обучения	0,1
		пункт проведения экзаменов	0,05

1	2	3	4
1.2.	Дошкольного образования	за каждый филиал	0,05
2.	Наличие дистанционной площадки	за каждое подразделение отдельно*	0,05
3.	Общего образования:		
3.1.		за наличие коррекционных классов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,15
		наличие базовой общеобразовательной организации, в которой созданы условия для инклюзивного обучения детей-инвалидов*	0,15
		за наличие предметов с углубленным изучением	0,05
4.	Дошкольного образования:		
4.1.		за наличие групп кратковременного пребывания	0,03
		за наличие групп компенсирующей направленности	0,05

\*- приказ комитета

Для руководителей организаций (условия труда в которых отличаются от нормальных) устанавливаются коэффициенты специфики работы в размере:

за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности (Кср1)- 0,25. »;

1.6. Пункт 2.3 исключить;

1.7. Пункт 2.4 изложить в редакции:

«2.4. Выплаты компенсационного характера:

2.4.1. Для руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплаты, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника;

выплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

размер выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации, 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;

оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.4.2. Размер выплат компенсационного характера руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере.»;

1.8. Подпункты 2.5.1 и 2.5.2 изложить в редакции:

«2.5.1. Руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат руководителю организации, заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливаются в процентах к должностному окладу;

2.5.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяются с учетом перечней оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций, указанными в приложениях № 1,2,3,4 к Положению.

Заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации конкретный размер выплат за интенсивность и высокие

результаты работы определяется с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации.

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя организации являются:

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины в соответствующем периоде – до 25% должностного оклада;

рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов – до 25% должностного оклада;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации – до 25% должностного оклада.

Критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера организации являются:

своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности – до 25% должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации – до 25% должностного оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации – до 25% должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии комитета.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации по согласованию с комиссией комитета.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организаций проводится комиссией комитета:

не позднее 01 августа календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (начиная с 2015 года для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы).

Комиссия комитета рассматривает отчет руководителя организации, на его основе проводит оценку выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы организации, согласовывает сумму баллов, набранных каждым руководителем организации, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителем руководителя организации, главным бухгалтером организации об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя организации, главного бухгалтера организации проводится комиссией в соответствии с утвержденными локальными актами организации;»;

1.9. Подпункты 3.1, 3.2 и 3.3 изложить в редакции:

«3.1. Заработная плата работников организации (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) (далее работники организации) состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера;

3.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников организации формируется из минимального (базового) оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПГТ) и применения повышающих коэффициентов к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности.

Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада (ставки заработной платы) размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Минимальный (базовый) оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей;»;

1.10. В пункте 3.4, подпунктах 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3, 3.4.5 заменить слова «базовых окладов» на слова «минимальных окладов»;

1.11. В головках таблиц подпунктов 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3, 3.4.5 заменить слова «размер базового оклада (руб.)» на слова «размер минимального оклада (руб.)»;

1.12. В пункте 3.5, подпунктах 3.5.1, 3.5.2, 3.5.3, 3.5.4, 3.5.5 и 3.5.6 заменить слова «к базовому окладу» на слова «к минимальному (базовому) окладу»;

1.13. Абзац второй подпункта 3.6.1 исключить;

1.14. Абзацы третий и четвертый подпункта 3.7.3 изложить в редакции:

«Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом организации на очередной финансовый год не позднее текущего года в соответствии с решением комиссии организации на основании критерий оценки результативности и профессиональной деятельности работника организации, в размере, установленном организацией.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и

результативности проводится комиссией ежегодно в сроки, установленные организацией.».

2. Постановление вступает в силу после его официального опубликования в бюллетене «Возрождение» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июля 2015 года.

**Первый заместитель  
Главы администрации А.Ю.Зайцев**