**АДМИНИСТРАЦИЯ ВОРОБЬЁВСКОГО**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 27 ноября 2023 года № 1159

с. Воробьевка

**Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Воробьевского муниципального района»**

В соответствии со статьями 5, 135 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 40 Устава Воробьевского муниципального района, администрация Воробьёвского муниципального района **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Воробьевского муниципального района».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2024 года.

4. Считать утратившими силу постановление администрации Воробьевского муниципального района от 22.02.2018 г. № 135 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Воробьевского муниципального района»

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Воробьёвского

муниципального района М.П. Гордиенко

Начальник юридического отдела

администрации муниципального района В.Г. Камышанов

Утверждено

постановлением администрации

Воробьевского муниципального района

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

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Воробьевского муниципального района»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда, перечень должностей, размеры должностных окладов, наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия осуществления иных выплат работникам муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Воробьевского муниципального района» (далее – учреждение, работники).

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

1.3. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Штатное расписание учреждения утверждается приказом учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются приказом учреждения в соответствии с замещаемой должностью согласно приложению к настоящему Положению.

2.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.3. Работникам выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников, если иное не установлено действующим законодательством.

3.2. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Оплата за работу в ночное время производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты - 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер оплаты составляет:

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части 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 в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

работникам учреждения

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, а также за качественный результат труда в учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж работы;

- премия по итогам работы за квартал;

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств на оплату труда на соответствующий финансовый год.

4.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с учетом объемов выполняемых работ и достигнутых результатов в виде надбавки в размере от 50 до 100 процентов должностного оклада.

При этом учитывается:

- объем работ, выполняемых работником, интенсивность и напряженность работы;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;

- непосредственное участие в реализации федеральных и региональных целевых и ведомственных программ.

Установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится приказом учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки или выплачиваются в виде премии единовременно.

Конкретный размер надбавки (премии) определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу приказом учреждения.

При этом учитываются качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам в размере одного должностного оклада в случае поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, губернатором Воронежской области, присвоения почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации, награждения ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливается надбавка:

- за ученую степень кандидата наук - в размере 10 процентов должностного оклада;

- за ученую степень доктора наук - в размере 15 процентов должностного оклада.

4.5. Выплаты за стаж работы устанавливаются в виде надбавки к должностному окладу работника в зависимости от общего трудового стажа работы в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| при стаже работы от 1 года до 8 лет | 10% |
| при стаже работы от 8 лет до 13 лет | 15% |
| при стаже работы от 13 до 18 лет | 20% |
| при стаже работы от 18 лет до 23 лет | 25% |
| при стаже работы свыше 23 лет | 30% |

Установление выплат за стаж работы производится приказом учреждения.

4.6. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за квартал.

Премия по итогам работы за квартал выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

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

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в т.ч. современных методик, освоение и работа со сложным оборудованием; своевременность и полнота подготовки отчетности).

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.7. Работникам учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к окладам.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу - 3,0.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Выплаты по персональному коэффициенту носят стимулирующий характер.

4.8. В пределах фонда оплаты труда работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных и сложных заданий (по результатам работы).

Премии по результатам работы выплачиваются на основании приказа учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов и материальная помощь в размере двух должностных окладов.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается к очередному отпуску по заявлению работника.

Материальная помощь выплачивается по заявлению работника, как правило, к очередному отпуску или, по желанию работника, в иное время.

Лицам, не отработавшим полного календарного года в связи с поступлением на работу, переводом, увольнением указанные в настоящем пункте выплаты выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году из расчета 1/12 годового размера соответствующей выплаты за каждый полный месяц работы.

5.3. При наличии экономии фонда оплаты труда на основании личного заявления работника и подтверждающих документов может быть оказана единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- при регистрации брака, на основании копии свидетельства о регистрации брака в размере одного должностного оклада;

- при рождении ребенка, на основании копии свидетельства о рождении в размере одного должностного оклада;

- в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети), на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство в размере 10000,00 рублей;

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании документов подтверждающих соответствующие факты и произведённые расходы в размере до одного должностного оклада;

- в связи с расходами, произведенными на лечение, в связи с продолжительной болезнью, на основании документов подтверждающих произведённые расходы, в размере до одного должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения.

5.4. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться премия в размере до одного должностного оклада:

- в связи с профессиональными праздниками и установленными трудовым законодательством праздничными днями;

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения);

Решение о выплате премии принимает руководитель учреждения.

5.5. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на страховую пенсию по старости может быть произведена единовременная выплата в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждении в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет в размере 1 среднемесячного заработка;

- от 10 до 15 лет в размере 1,5 среднемесячного заработка;

- свыше 15 лет в размере 2 среднемесячных заработка.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, осуществляются работникам, для которых учреждение является местом основной работы.

В целях осуществления выплат предусмотренных настоящим пунктом в стаж непрерывной работы в учреждении включается:

- время работы в учреждении;

- время работы в органах местного самоуправления Воробьёвского муниципального района, если указанные периоды работы в органах местного самоуправления Воробьёвского муниципального района непосредственно предшествовали приему на работу в Учреждение;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в это же учреждение;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Приложение

к Положению по оплате труда

работников муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Воробьевского муниципального района»

**Размеры должностных окладов**

**работников муниципального казенного учреждения**

**«Центр развития образования Воробьевского муниципального района»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Должностной  оклад,  (рублей) |
| Заместитель директора | 8639,00 |
| Ведущий бухгалтер | 8173,00 |
| Ведущий экономист | 8173,00 |
| Ведущий финансист | 8173,00 |
| Ведущий специалист | 8173,00 |
| Ведущий инженер | 8173,00 |
| Бухгалтер | 7319,00 |
| Экономист | 7319,00 |
| Специалист | 7319,00 |
| Инженер | 7319,00 |
| Инспектор по кадрам | 6876,00 |
| Системный администратор | 6876,00 |
| Оператор ЭВМ | 6591,00 |
| Водитель | 6591,00 |
| Уборщик производственных помещений, Уборщик служебных помещений | 6507,00 |