



АДМИНИСТРАЦИЯ
КУДЫМКАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПЕРМСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

05.05.2023

№ 01-04-1511

**Об утверждении Положения об
оплате труда работников
Муниципального автономного
учреждения «Кувинский загородный
лагерь»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», администрация Кудымкарского муниципального округа Пермского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые:
 - 1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Кувинский загородный лагерь».
 - 1.2. Положение о материальном стимулировании руководителя муниципального автономного учреждения «Кувинский загородный лагерь».
2. Признать утратившим силу постановление администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края от 24.01.2022 № СЭД 260-01-06-99 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Кувинский загородный лагерь».
3. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Кудымкарского муниципального округа Пермского края.
4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края Ельцову О.А.

Глава муниципального округа –
главы администрации Кудымкарского
муниципального округа Пермского края

Н.А. Стоянова

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Кудымкарского муниципального
округа Пермского края
05.05.2023 № 01-04-1511

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения
«Кувинский загородный лагерь»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников Муниципального автономного учреждения «Кувинский загородный лагерь» (далее – учреждение).

1.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.4. 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, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.5. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с решением о бюджете Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее – ФОТ_у) состоит из базовой части (далее – ФОТ_б) и стимулирующей части (далее – ФОТ_{ст}) и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_у = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_ст, \text{ где}$$

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет 90% ФОТ учреждения);

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет 10% ФОТ учреждения).

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения, включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) учреждения.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

ФОТ_д – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТ_к – компенсационная часть фонда оплаты труда.

3. Определение размера должностных окладов работников учреждения

3.1. Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно работающие на постоянной основе.

3.1.1. Определение размера должностных окладов работников, работающих на постоянной основе, финансируемых за счет средств бюджета Кудымкарского муниципального округа Пермского края:

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством	15 596
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией, документовед, специалист по закупкам	19 121
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	кочегар, уборщик служебных помещений, сторож,	14 694

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	14 694
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Четвертый квалификационный уровень	водитель	14842

3.1.2. Определение размера должностных окладов работников, работающих на постоянной основе, финансируемых за счет средств от оказания платных услуг:

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Размеры должностных окладов педагогических работников			
Должности педагогических работников	Третий квалификационный уровень	методист	15722
Размеры должностных окладов среднего медицинского персонала			
Средний медицинский и фармацевтический персонал	Первый квалификационный уровень	Медицинская сестра	14694
Размеры должностных окладов младшего обслуживающего персонала			
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Четвертый квалификационный уровень	шеф-повар	14842

3.2. Определение размера должностных окладов работников, временно работающих в период отдыха детей и их оздоровления:

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Наименование должностей	рекомендуемый размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
Размеры должностных окладов административного персонала			
		- заместитель директора по воспитательной работе	на 20-40% ниже должностного оклада директора
Размеры должностных окладов педагогического персонала			
Должности педагогических работников (среднее профессиональное, неполное высшее)	Первый квалификационный уровень	- инструктор по физической культуре, - музыкальный руководитель, - старший вожатый	14 987

образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения)			
Должности педагогических работников (среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения)	Второй квалификационный уровень	- педагог дополнительного образования	15 428
Должности педагогических работников (среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения)	Третий квалификационный уровень	- воспитатель (подменный воспитатель), - педагог-психолог	15 722
Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала			
Должности учебно-вспомогательного персонала	Первый квалификационный уровень	- вожатый (подменный вожатый)	14 694
Размеры должностных окладов среднего медицинского персонала			
Средний медицинский и фармацевтический персонал	Четвертый квалификационный уровень	- фельдшер	14 694
Размеры должностных окладов младшего обслуживающего персонала			
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	- кладовщик; - кухонный рабочий; - машинист по стирке белья и ремонту одежды; - мойщик посуды; - уборщик служебных помещений	14 694
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Второй квалификационный уровень	- повар	14 694

3.3. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

Таблица 4

Основания для повышения	Категория выплат	Категории работников	% повышения
-------------------------	------------------	----------------------	-------------

должностных окладов/ установления надбавок			должностных окладов, минимальной базовой суммы
Учреждения, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об административно- территориальном делении)	Увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы	1. Руководящие работники: - директор; - заместитель директора по воспитательной работе; 2. Специалисты: - методист; - музыкальный руководитель; - воспитатель - педагог-психолог; - педагог дополнительного образования; - старший вожатый; - инструктор по физической культуре; - специалист по кадрам; - специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией, - специалист по закупкам; - фельдшер; - медицинская сестра	25%

4. Определение размера оплаты труда директора

4.1. Оплата труда директора учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Определение должностного оклада директора.

4.2.1. Должностной оклад директора учреждения устанавливается распоряжением Учредителя.

4.2.2. Должностной оклад директора устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников, указанных в таблице 1 пункта 3.1. настоящего Положения, работающих на постоянной основе, полный рабочий день и отработавших полный предшествующий год.

Таблица 5

Кратное соотношение должностного оклада директора учреждения к среднему размеру заработной платы работников учреждения, работающих на постоянной основе

Категория учреждения	Кратное соотношение
1. Учреждение с круглосуточным проживанием всего контингента детей или его части в период отдыха и оздоровления:	1,53-1,55 размера средней заработной платы:
- от 51 до 100 детей	- 1,53
свыше 101 детей	- 1,55

4.2.3. Расчет средней заработной платы работников, работающих на постоянной основе, осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директору учреждения.

4.2.4. При индексации заработной платы работников учреждения в текущем году производится перерасчет средней заработной платы работников для установления нового должностного оклада директору учреждения.

4.2.5. Средняя заработная плата работников учреждения (без внешних совместителей), работающих на постоянной основе, для установления должностного оклада руководителю определяется путем деления фонда начисленной заработной платы (базовой, компенсационной и стимулирующей частей) работников за отработанное время в предшествующем году на сумму среднемесячной численности работников (без внешних совместителей), работающих на постоянной основе, за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директору учреждения.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

5.1.1. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

5.1.2. выплаты за совмещение профессий (должностей);

5.1.3. иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации и др.);

5.1.4. иные компенсационные выплаты.

5.2. Работникам учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно перечню, установленному в Таблице 3 раздела 3 настоящего Положения.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются, как правило, в процентном соотношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством

5.4. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам, кроме установленных трудовым законодательством, устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом учреждения.

5.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, правилами внутреннего трудового распорядка и соглашениями.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

5.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера директору учреждения устанавливаются распоряжением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.1.1. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

6.1.2. иные выплаты стимулирующего характера.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и в соответствии с Положением «О порядке установления доплат и надбавок работникам МАУ «Кувинский загородный лагерь» при условии выполнения показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника учреждения.

6.3. Условия осуществления выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 6.2. настоящего Положения, основываются на показателях качества и результативности работы, которые ежегодно утверждаются локальным актом учреждения, утвержденного руководителем учреждения.

6.4. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

6.5. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера и производится при условии отсутствия кредиторской задолженности.

6.6. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия выплат и список работников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя учреждения, издаваемого на основании решения комиссии по стимулированию, создаваемой в учреждении.

6.7. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителя муниципального автономного учреждения «Кувинский загородный лагерь».

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения директору, заместителям директора и работникам учреждения могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи в размере до одного МРОТ в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в случае стихийного бедствия;
- смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга).

7.2. Решение об оказании единовременной выплаты материальной помощи заместителю директора, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает директор учреждения на основании письменного заявления заместителя директора, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1. настоящего Положения.

7.3. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплаты единовременной материальной помощи заместителю директора и работникам учреждения определяются в соответствии с Положением о порядке выплат материальной помощи работникам МАУ «Кувинский загородный лагерь».

7.4. Решение об оказании единовременной материальной помощи директору учреждения и её конкретном размере принимает Управление образования администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края (далее Управление образования) на основании письменного заявления директора учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения.

8. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора учреждения, заместителя директора учреждения в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет»

8.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителя директора учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

8.2. Директор, заместитель руководителя учреждения представляют информацию, указанную в пункте 8.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, Управлению образования администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края для размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

8.3. Указанная информация может по решению администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

8.4. Информация, предусмотренная пунктом 8.1 настоящего Положения, размещается администрацией Кудымкарского муниципального округа Пермского края на официальном сайте Кудымкарского муниципального округа Пермского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Кудымкарского муниципального
округа Пермского края
05.05.2023 № 01-04-1511

**Положение о материальном стимулировании
руководителя Муниципального автономного учреждения
«Кувинский загородный лагерь»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества оказываемых МАУ «Кувинский загородный лагерь» (далее – учреждение) услуг по отдыху и оздоровлению детей и эффективности деятельности учреждения, упорядочения материального стимулирования руководителя учреждения, в отношении которого осуществляет полномочия и функции учредителя от имени Кудымкарского муниципального округа Пермского края Управление образования администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края (далее – Управление образования).

1.2. Положение устанавливает порядок и критерии формирования выплат, направленных на материальное стимулирование руководителя учреждения.

1.3. Материальное стимулирование руководителя учреждения осуществляется в форме:

- надбавки за эффективность управленческой деятельности и качество оказания муниципальных услуг;
- премий за успешное и качественное выполнение работ.

1.4. Решение об установлении размера материального стимулирования руководителю учреждения принимает постоянно действующая комиссия по распределению стимулирующих надбавок (далее - Комиссия). В состав Комиссии включаются специалисты администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края, Управления образования, представитель территориальной организации Профсоюза работников образования, представители руководителей муниципальных образовательных организаций (далее – ОО). Заседания комиссии проходят в открытом режиме.

2. Порядок установления надбавок стимулирующего характера

2.1. Система выплат стимулирующего характера

2.1.1. Система выплат стимулирующего характера включает в себя надбавку за эффективность управленческой деятельности и качество оказания муниципальных услуг. Надбавки устанавливаются 1 раз в месяц распоряжением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

2.1.2. Надбавка за эффективность управленческой деятельности и качество оказания муниципальных услуг (далее - надбавка за эффективность)

устанавливается по результатам оценки деятельности учреждения за истекший месяц.

Оценка эффективности управленческой деятельности и качества оказания муниципальных услуг производится Комиссией в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом по результатам деятельности учреждения. Максимальный размер надбавки за эффективность устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы (месяц, год) выплачиваются за фактически отработанное время в календарном периоде в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы работникам учреждения за истекший месяц.

2.2. Порядок установления премий за успешное и качественное выполнение работ

2.2.1. Единовременная премия является поощрением за качественное, результативное, добросовестное, инициативное выполнение работы, высокое качество проведения отдельных мероприятий по следующим показателям:

- организация отдыха и оздоровления детей в соответствии с муниципальным заданием;
- готовность учреждения к оздоровительной кампании;
- обеспечение безопасности жизнедеятельности, сохранности здоровья детей и сотрудников;
- укомплектованность учреждения педагогическими кадрами;
- обеспеченность учреждения помещениями и сооружениями для разных видов активности (спортзалы, площадки, клубы, актовые залы, игровые помещения и площадки, библиотеки с читальным залом);
- обеспечение условий в учреждении для выполнения:
- требований пожарной безопасности;
- требований СанПин;
- требований антитеррористической безопасности;
- эффективности и целевого использования бюджетных средств;
- уровень исполнительской дисциплины, соблюдение норм педагогической этики;
- отсутствие обоснованных (удовлетворенных) жалоб;
- отсутствие предписаний (представлений, предупреждений);
- своевременное выполнение поручений Учредителя;
- наличие нормативной правовой базы.

2.2.2. Размер премий устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах, не выше одного должностного оклада одновременно. Количество премий, выплачиваемых руководителю учреждения, максимальным пределом не ограничивается.

2.2.3. Премирование руководителя учреждения организации осуществляется на основании распоряжения администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

2.3. Порядок изменения надбавок стимулирующего характера

2.3.1. Надбавки за эффективность могут быть снижены или отменены полностью на основании распоряжения администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

2.3.2. Снижение надбавки производится в следующих случаях и в следующих размерах:

- наличие предписаний надзорных органов (Роспотребнадзора, Госпожнадзора, прокуратуры и др.), не выполненных своевременно, за исключением финансово-хозяйственных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения – 30%;

- случаи травматизма детей в период их отдыха и оздоровления, сотрудников на рабочем месте, нарушение правил техники безопасности, приводящее к травматизму – 20%;

- обоснованные обращения (жалобы) граждан на действия (бездействие) руководителей или работников учреждения - 20%;

- низкая исполнительская дисциплина (несвоевременность, недостоверность представления отчетности, информации, неисполнение приказов, распоряжений вышестоящих органов, или исполнение не в полном объеме) - 15%.

2.3.3. Отмена надбавки производится в следующих случаях:

- нарушение трудового законодательства;

- нарушение бюджетного законодательства (нецелевое, неправомерное, неэффективное использование бюджетных средств, образование просроченной кредиторской, дебиторской задолженности и др.);

- нарушение законодательства Российской Федерации в сфере размещения заказов для государственных и муниципальных нужд;

- применение к руководителю мер дисциплинарного взыскания;

- наличие аварийных ситуаций, связанных с нарушением правил технической эксплуатации теплосилового оборудования и зданий, правил пожарной безопасности, повлекших за собой материальный ущерб имущества учреждения.