**Магаданская область**

АДМИНИСТРАЦИЯ

ОМСУКЧАНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 12.01.2015 г. № 14

пос. Омсукчан

Об утверждении Примерного положения об оплате

труда работников муниципальных образовательных

организаций дополнительного образования детей,

подведомственных Управлению образования

администрации Омсукчанского городского округа

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Магаданской области от 17.07.2014г. № 591-пп «О рекомендуемых системах оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Магаданской области, муниципальных общеобразовательных организаций Магаданской области, финансируемых за счет субвенций из областного бюджета», постановлением администрации Омсукчанского городского округа от 12.01.2015г. № 11 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Омсукчанского городского округа» администрация Омсукчанского городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате оплаты труда работников муниципальных образовательных организацийдополнительного образования детей, подведомственных Управлению образования администрации Омсукчанскогогородского округа, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановление администрации Омсукчанского района от 05.11.2014 года № 469 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей, подведомственных Управлению образования администрации Омсукчанского района».

3. Настоящее постановление подлежит размещению (опубликованию) на официальном сайте муниципального образования в сети Интернет ([www.omsukchan-adm.ru](http://www.omsukchan-adm.ru)) и распространяется на правоотношения, возникающие с 01.01.2015 года.

Глава администрации С.П. Кучеренко

Приложение

к постановлению

администрации

городского округа

от 12.01.2015г. № 14

**Примерное положение**

**об оплате труда работников муниципальныхобразовательных организаций дополнительного образования детей,подведомственных Управлению образования администрации Омсукчанского городского округа**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей, подведомственных Управлению образования администрации Омсукчанского городского округа (далее – примерное Положение) разработано в соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C19EE37CB3F521B07C926EB2B83324074D37E17DAdE59X) Трудового кодекса Российской Федерации, [статьями 8](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C1FEF36CB39521B07C926EB2B83324074D37E13D4dE59X) и [99](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C1FEF36CB39521B07C926EB2B83324074D37E10D3EBE073dB52X) Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Магаданской области от 17.07.2014г. № 591-пп «О рекомендуемых системах оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Магаданской области, муниципальных общеобразовательных организаций Магаданской области, финансируемых за счет субвенций из областного бюджета», постановлением администрации Омсукчанского городского округа от 12.01.2015г. № 14 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Омсукчанского городского округа».

1.2. Настоящеепримерное Положение носит рекомендательный характер.

1.3. Условия оплаты труда работников в конкретной муниципальнойобразовательной организации дополнительного образования детей, подведомственной Управлению образования администрации Омсукчанского городского округа (далее – муниципальная образовательная организация), определяются в Положении об оплате труда и Положении о выплатах стимулирующего характера, утвержденных локальными правовыми актами организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C19EE37CB3F521B07C926EB2B83324074D37E10D1E2dE57X) Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, разрабатываемое организацией, должно предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем муниципальнойобразовательной организации с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и не могут быть ниже базовых окладов, установленных постановлением администрации Омсукчанского городского округа.

1.6. К окладу (должностному окладу) могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени (в отношении конкретного работника);

- коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника).

Коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается по одному из оснований.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

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

Повышающие коэффициенты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

Перечни повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам и их предельные размеры устанавливаются в настоящем примерном Положении..

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в отношении конкретного работника и структурного подразделения локальным нормативным актом учреждения.

Порядок, условия и сроки применения повышающих коэффициентов определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации, локальным нормативным актом Управления образования администрации Омсукчанского городского округа (далее – Учредитель).

1.7. Заработная плата работников муниципальных образовательных организаций(без учета премий и иных стимулирующих выплат),устанавливаемая в соответствии с настоящим примерным Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до его вступления в силу, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций(далее – работники организации) формируется на календарный год исходя из объема средств в виде субсидии на выполнение муниципального задания, и средств,поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Штатное расписание муниципальной образовательной организации утверждается руководителем этой организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим [профессиональным квалификационным группам](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C1EED34C839521B07C926EB2B83324074D37E10D3EBE573dB58X) (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года   
№ 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования, устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размер базовых окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Размер базового оклада по ПКГ должностей | | | |
| Квалификационные уровни | работников учебно-вспомогательного персонала, руб. | | педаго-гических работников, руб. | руководи-телей структур-ныхподразде-лений, руб. |
| первый уровень | второй уровень |
| нет | 3750 | Х | Х | Х |
| 1 квалификационный уровень | Х | 4411 | 6585 | 9181 |
| 2 квалификационный уровень | Х | 5073 | 7234 | 9923 |
| 3 квалификационный уровень | Х | Х | 7883 | 10665 |
| 4 квалификационный уровень | Х | Х | 8532 | Х |

2.2. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников организаций, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим [ПКГ](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45518E937CF350F110F902AE92C8C6D57739A7211D3EBE5d75AX), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников организаций, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются с учетом требований куровню профессионального образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размер базовых окладов(должностных окладов) работников организаций, занимающих общеотраслевые должности служащих:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер базового окладапо ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, руб. | | | |
| первый уровень | второй уровень | третий уровень | четвертый уровень |
| 1 квалификационный уровень | 4219 | 4933 | 7168 | 9898 |
| 2 квалификационный уровень | 4576 | 5410 | 7729 | 10639 |
| 3 квалификационный уровень | нет | 5886 | 8299 | 11380 |
| 4 квалификационный уровень | нет | 6352 | 8860 | нет |
| 5 квалификационный уровень | нет | 6829 | 9430 | нет |

2.3. Размеры базовых окладов работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих,устанавливаются:

- по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер базового оклада по общеотраслевым профессии рабочих, руб. | |
| первый уровень | второй уровень |
| 1 квалификационный уровень | 4100 | 4800 |
| 2 квалификационный уровень | 4625 | 5580 |
| 3 квалификационный уровень | нет | 6360 |
| 4 квалификационный уровень | нет | 6750 |

- по профессиям рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационных разрядов, в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB4541EE131CC350F110F902AE92C8C6D57739A7211D3EBE5d752X) работ и профессий рабочих:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Размеры базовых окладов по квалификационным разрядам, руб. | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 4100 | 4275 | 4450 | 4800 | 5190 | 5580 | 5970 | 6360 |

2.4. Работникам организаций, занимающим должности работников образования, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены перечисленные ниже повышающие коэффициенты:

- коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени (в отношении конкретного работника);

- коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника).

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах конкретному работнику организации, занимающему должность работника образования, принимается руководителем этой организации.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

2.4.1. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание, ученой степени рекомендуется устанавливать следующим работникам:

- которым присвоено звание «Почетный работник образования Магаданской области»;

- имеющим почетное звание «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения;

- имеющим почетное звание «Народный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения;

- имеющим почетное звание «Отличник» и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения;

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения;

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за почетное звание, ученую степень:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование повышающего коэффициента | Размер  повышающего  коэффициента |
| 1 | Повышающий коэффициент за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Отличник» | 0,1 |
| 2 | Повышающий коэффициент за ученую степень кандидата наук | 0,1 |
| 3 | Повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук | 0,2 |

Размер повышающего коэффициента к окладу за звание «Почетный работник образования Магаданской области» устанавливается в соответствии с Законами Магаданской области.

Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание, ученую степень суммируются по каждому из оснований. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе. При наличии у работника двух почетных званий из званий «Народный», «Заслуженный», «Отличник» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

2.4.2. Повышающий коэффициент к окладу(должностному окладу) за стаж работы может устанавливаться работникам организации, занимающим должности работников образования, в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления, в государственных (муниципальных) учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,05;

- при выслуге лет от 5 года до 10 лет – до 0,10;

- при выслуге лет от 10 года до 15 лет – до 0,15;

- свыше 15 лет – до 0,20.

2.5. Работникам организаций, занимающим должности служащих, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть установлен повышающий коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника).

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах конкретному работникуорганизации, занимающему должность служащего, принимается руководителем этой организации.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклади не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу(должностному окладу) за стаж работы может устанавливаться работникам организации, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления, в государственных (муниципальных) учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,05;

- при выслуге лет от 5 года до 10 лет – до 0,10;

- при выслуге лет от 10 года до 15 лет – до 0,15;

- свыше 15 лет – до 0,20.

2.6. Работникам организаций, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть установлен повышающий коэффициент за стаж работы (в отношении конкретного работника).

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах конкретному работнику организаций, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, принимается руководителем этойорганизации.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж работы может устанавливаться работникам организации, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от общего количества лет проработанных в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления, в государственных (муниципальных) учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – до 0,05;

- при выслуге лет от 5 года до 10 лет – до 0,10;

- при выслуге лет от 10 года до 15 лет – до 0,15;

- свыше 15 лет – до 0,20.

2.7. С учетом условий труда работникам организацийустанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#Par321) настоящего примерного Положения.

2.8. Работникам организаций выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 4](#Par346) настоящего примерного Положения.

2.9. Для работниковорганизаций, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяется организацией самостоятельно.

3. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

3.1. Работникам организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- оплата сверхурочной работы.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. Исключение составляют выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, порядок применения которых устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Оплата труда работников организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C19EE37CB3F521B07C926EB2B83324074D37E10D3EBEC7BdB52X) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику организации при совмещении им профессий (должностей).

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику организации при расширении зон обслуживания.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры указанных доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты – не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника организации на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели).

Конкретные размеры доплаты устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C19EE37CB3F521B07C926EB2B83324074D37E10D1E2dE57X) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C19EE37CB3F521B07C926EB2B83324074D37E16D2dE5EX) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=D3F4B08C1FEEAA613D1B410C83BE3DB45C19EE37CB3F521B07C926EB2B83324074D37E16D2dE59X) Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников организации за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременные премии.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах средств, предусмотренных организацией на оплату труда работников организации.

4.2. Работникам организации при необходимости может устанавливаться доплата до достижения размера минимальной заработной платы, устанавливаемой на территории Магаданской области.

4.3. Условия и размер осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются трудовым договором.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

4.4. Премирование работников организации осуществляется на основании Положения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого локальным нормативным актом организации, с учетом мнения представительного органа работников организации:

- руководителей структурных подразделений организации и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителя руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях организации, - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.5. Решение о выплате стимулирующих надбавок работникам организации утверждается приказом по организации.

4.6. В целях поощрения руководителей организаций могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременные премии.

4.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливаются Учредителем в пределах Перечня видов выплат стимулирующего характера, применяемых при оплате труда руководителей организаций. Указанные выплаты устанавливаются с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности работы руководителя и деятельности организации в целом, которые утверждаются Учредителем.

4.8. Решение о выплате стимулирующих надбавок руководителю организации утверждается приказом Учредителя.

4.9. Учредитель при расчете нормативного фонда оплаты труда на очередной финансовый год для стимулирования руководителей и работников организаций вправе централизовать дополнительный фонд в размере до 30 процентов от общего фонда оплаты труда организации.

4.10. Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для руководителей организации на основании утвержденного перечня показателей эффективности их деятельности определяется Учредителем.

4.11. Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для работников организации, а также перечень показателей эффективности их деятельности определяется локальным актом по организации при утверждении Положения об оплате труда работников образовательнойорганизации.

5. Условия оплаты труда руководителя организации

и его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителей муниципальных образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала (руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) в фонде оплаты труда муниципальной образовательной организации при штатной численности равной не должна превышать:

- 35% - при штатной численности 30 единиц и менее;

- 30% - при штатной численности от 31 до 50 единиц;

- 20% - при штатной численности от 51 до 100 единиц;

- 13% - при штатной численности от 101 до 200 единиц.

5.2. Условия оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы, утвержденной Правительством Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный размер соотношения средней заработной платы руководителя муниципальной образовательной организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливаетсяв размере:

- до 3 – при штатной численности до 50 единиц;

- до 4 – при штатной численности от 51 до 500 единиц.

Соотношение средней заработной платы руководителя муниципальной образовательной организации и средней заработной платы работников организации, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций ежегодно устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителю муниципальной образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий труда в соответствии с [разделом 3](#Par321) настоящего примерного Положения.

5.5. С учетом результатов деятельности муниципальной образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации за счет ассигнований бюджета Омсукчанского городского округа, централизованных Учредителем на эти цели, выплаты стимулирующего характера руководителю муниципальной образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с настоящим примерным Положением:

- по решению руководителя организации – заместителям руководителя, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

- по решению Учредителя – руководителю муниципальной образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера руководителю муниципальной образовательной организации, заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договоромв соответствии с разделом 4 настоящего примерного Положения.

Указанные выплаты устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки как эффективности работы руководителя муниципальной образовательной организации, так и деятельности организации в целом.

5.6. Размеры премирования руководителя муниципальной образовательной организации, порядок и критерии его выплат устанавливаются Учредителем в трудовом договоре, заключенном с руководителем муниципальной образовательной организации.

5.7. Для оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров повышающие коэффициенты к окладу за стаж работы, по учреждению и по структурному подразделению не применяются.

5.8. Работа руководителей муниципальных образовательных организаций должна отражаться в соответствующих документах и трудовом договоре, заключаемом Учредителем с руководителем муниципальной образовательной организации.

6. Иные вопросы оплаты труда

6.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь. Размер и условия выплат материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципальной образовательной организации на основании письменного заявления работника организации.

6.2. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим примерным Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя муниципальной образовательной организации, но не выше, чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**