Приложение №1 к Коллективному договору

МБОУ г. Астрахани «Лицей №3»

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МБОУ г. АСТРАХАНИ «Лицей № 3»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Астрахани «Лицей № 3» (далее — Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- статьей 5 Закона Астраханской области «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области»;

- Решением Городской Думы муниципального образования «Город Астрахань» от 16.07.2009 № 93 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и отдельных работников органов местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань»;

- Постановлением администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 12.05.2016 № 3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани» (с изменениями и дополнениями).

Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда всех категорий работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» (далее – учреждение). Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), включая оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

- стоимость бюджетной образовательной услуги;

- наименование, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры повышающих коэффициентов к окладам и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров.

12. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

* единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
* государственных гарантий по оплате труда;
* перечня видов выплат компенсационного характера;
* перечня видов выплат стимулирующего характера;
* единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- территориального отраслевого соглашения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»и состоит из:

* Положения об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»;
* Приложения № 1 к Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»;
* Приложения № 2 к Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» «Положение о компенсационных выплатах работникам МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»;

- Приложения № 3 к Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» «Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»;

- Приложения № 4 к Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» «Положение о премировании работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»;

* Приложения № 5 к Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» «Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3»;
* Приложения № 6 к Положению об оплате труда работников МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3» «Положение о порядке формирования и работе комиссии по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплат в МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3».

1.4. Заработная плата работников учреждения и предельными размерами не ограничивается.

1.5. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат (невыплат) компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.6. Оплата труда работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных)обязанностей работников учреждения работ той же квалификации.

**2. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в соответствии со штатным расписанием исходя из объемов субсидий, предоставленных организации в соответствии с пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, а также исходя из доведенных лимитов бюджетных обязательств до учреждения - получателей бюджетных средств.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются учреждением самостоятельно и могут быть направлены на оплату труда в соответствии с локальными нормативными актами организации.

2.2. Фонд оплаты труда организаций, в которых введена система оплаты труда с учетом стоимости бюджетной образовательной услуги, включает в себя заработную плату педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, состоит из базовой и стимулирующей частей и рассчитывается по формуле:

ФОТ = ФОТ6 + ФОТст,где:

Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 70% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 30 % от фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения и состоит из:

* фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее - ФОТпп) - не менее 65% базовой части;
* фонда оплаты труда остальных работников учреждения (далее -ФОТор), не более 35% базовой части.

К остальным работникам учреждения относятся:

-иные категории педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор и др.);

- административно-управленческий персонал (руководители, их заместители, руководители структурных подразделений и др.);

* учебно-вспомогательный и административно-хозяйственный персонал (лаборант, бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, библиотекарь, секретарь руководителя, инженерм и др.);
* младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож(вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и др.)

При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного и младшего обслуживающего персонала данная экономия направляется на увеличение фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего педагогический процесс. 

2.2.1. ФОТпп состоит из общей части (далее- ФОТо) и специальной части (далее - ФОТс). Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 60 % ФОТпп.

Объем специальной части (ФОТс) составляет не более 40 % ФОТпп и направляется на выплату компенсационных доплат и повышающих коэффициентов педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим педагогический процесс.

2.2.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), определяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося (СБОу), учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость одного ученико-часа».

Стоимость одного ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно на начало учебного года в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

Стоимость бюджетной образовательной услуги (СБОу) в ­­­­­­­­­­­ учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

ФОТо

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

­­­­­­­­­­­­­­­­­­­СБОу= а1 х в1 +а2х в2 + а3 х в3+.. + а11 х в11 х Ki

где:

СБОу - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс в месяц;

al - количество обучающихся в первых классах;

а2 - количество обучающихся во вторых классах;

аз - количество обучающихся в третьих классах;

а11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - количество часов по учебному плану в первом классе в неделю;

в2 - количество часов по учебному плану во втором классе в неделю;

вз - количество часов по учебному плану в третьем классе в неделю;

в11 - количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе в неделю.

ki - коэффициент индексации заработной платы;

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением указанных в пункте 2.2 настоящего Положения и состоит из:

* должностных окладов;
* компенсационных выплат;
* стимулирующих выплат.

**3. Порядок и условия оплаты труда работников**

* 1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, «АНО «Национальное агентство развития квалификаций».

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, указанными в приложении №1 к настоящему Положению, по профессиональным квалификациям, указанным в приложении 1.2 к настоящему Положению и Положением о системе оплаты труда работников МБОУ г.Астрахани «Лицей № 3», являющимся приложением к коллективному договору учреждения.

* 1. В учреждении ставка заработной платы (должностной оклад) педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, рассчитывается на начало учебного года по следующей формуле:

О = Сбоу х У х Чаз, где:

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Сбоу - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - фактическая численность обучающихся по предмету в каждом классе. Если фактическая численность в классе менее 25 человек, то учитывается все равно количество обучающихся — 25 человек в классе.

При делении класса на группы численность обучающихся определяется следующим образом:

* если средняя наполняемость по учреждению более 25 человек в классе, то учитывается количество обучающихся - 25 человек в классе;
* если средняя наполняемость по учреждения, менее 25 человек в классе, то учитывается фактическая средняя наполняемость по учреждению;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе.

Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий педагогический процесс, ведет несколько предметов в классе (нескольких классах), то его оклад рассчитывается как сумма педагогической нагрузки по каждому предмету и классу.

В случае организации обучения обучающегося по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану оплата труда педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, производится следующим образом:

О инд = Сбоу х Уинд х Чаз х Кинд, где:

О инд - оклад педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану;

Сбоу - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Уинд - фактическая численность обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану;

Чаз - количество часов по предмету по индивидуальному учебному плану;

Кинд - повышающий коэффициент при организации обучения обучающегося по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования на дому в соответствии с нормативно-правовыми актами и согласно индивидуальному учебному плану и рассчитывается по следующей формуле:

Кинд= 1/б х в

СБОу

где:

СБОу - стоимость бюджетной образовательной услуги;

б - количество педагогических часов на ставку;

в - должностной оклад педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, определенный в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий.

Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.5. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда и может быть:

- за совмещение профессий (должностей), при наличии вакантной ставки, установлен в виде фиксированной суммы или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) с соответствующими доплатами, надбавками и повышающим коэффициентам, предусмотренный к этой должности;

- за совмещение иных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, устанавливается доплата в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или фиксированной суммой, в том числе:

за руководство методическим объединением – 3000 руб.;

за работу в местном профсоюзном комитете – 3000 руб.;

за работу администратора электронного журнала АИС “Дневник -ОО” – 3000 руб.; телеграмм-канала – 1000 руб.;

за оформление протоколов собраний коллектива - 5 %;

за работу уполномоченного по охране труда– 15%;

за работу контрактного управляющего – 100%;

за иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работника или установленные сверх нормы – до 200 %;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы – до 300%.

3.6. Работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с настоящим Положением.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения при условии обеспечения указанных выплат бюджетными ассигнованиями, выделенными на оплату труда, как правило, на календарный год. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может пересматриваться комиссией по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплатах в МБОУ г. Астрахани «Лицей №3» в зависимости от качества и результатов конкретного работника.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

По решению комиссии учреждения работнику может быть уменьшен ранее установленный персональный повышающий коэффициент к окладу за ненадлежащее или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него профессиональных обязанностей.

Основанием для уменьшения размера персонального повышающего коэффициента к окладу является приказ руководителя учреждения.

3.6.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Предельные размеры повышающего коэффициента:

- 0,50 - при наличии высшей квалификационной категории;

- 0,25 - при наличии первой квалификационной категории.

3.6.2. 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 и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в диапазоне от 0,1 до 1,5.

3.7. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными и региональными законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти и местного самоуправления, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и виды выплат устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, порядком и условиями установления выплат компенсационного характера, утвержденными настоящим Положением (приложение № 2 к настоящему Положению) и коллективному договору МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3».

3.8. В целях поощрения работников выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в виде процентных надбавок и (или) фиксированных выплат и коэффициентов в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и виды выплат устанавливаются в учреждении в соответствии с порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера, утвержденными настоящим Положением (приложение № 3 к настоящему Положению) и коллективному договору МБОУ г. Астрахани «Лицей № 3».

Порядок, условия и размеры премирования работников учреждения устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников, являющимся приложением к коллективному договору. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

3.9. Работникам может оказываться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению об оплате труда работников.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной Платы работников не учитывается.

3.10. В период каникул для обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, устанавливающими режим рабочего времени работников в каникулярное время.

За периоды каникул для обучающихся, а также за периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

**4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработанная плата руководителей организаций устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, ежегодно на начало календарного года.

4.2. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения устанавливается ежегодно на 1 января органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации.

При изменении типа и наименования учреждения, а также реорганизации учреждения после внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр юридических лиц оклад (должностной оклад) руководителей учреждения устанавливается в течение финансового года органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

Оклад (должностной оклад) руководителей вновь созданных организаций, а также организаций, зарегистрировавших право оперативного управления на здание объекта социальной инфраструктуры, где осуществляется (планируется к осуществлению) образовательная деятельность, устанавливается в течение финансового года органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организаций, после внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр юридических лиц и (или) Единый государственный реестр недвижимости соответственно.

Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения находящейся в стадии ликвидации, устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организаций, в течение 10 рабочих дней после прекращения выполнения муниципального задания, и далее - ежегодно на 1 января в течение периода проведения ликвидационных мероприятий.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителя учреждения исчисляется по следующей формуле:

О рук. = О сред. зар. плата раб. х Кму

где:

О рук. - оклад (должностной оклад) руководителей;

О сред. зар. плата раб. - размер средней заработной платы работников учреждения.

Средняя заработная плата работников учреждения определяется за отработанное время в предшествующем учебном году (с 1 сентября по 31 августа (без учета внешних совместителей)).

При расчете средней заработной платы работников учреждения учитывается заработная плата работников (без учета внешних совместителей), за исключением заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты социального характера работников учреждения (включая материальную помощь), средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности.

Определение размера средней заработной платы работников учреждения 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.

Кму - коэффициент, учитывающий масштаб управления руководителей организаций в соответствии с Приложениями № 4-7 к настоящему Положению.

4.4. Размер должностного оклада руководителей учреждения, находящихся на реконструкции, капитальном ремонте и не функционирующих длительное время (более одного года), сохраняется в размере, установленном до начала ремонта (реконструкции, приостановки деятельности).

4.5. Размер должностного оклада руководителей вновь созданных организаций (вновь строящихся) рассчитывается исходя из средней заработной платы работников учреждения того же вида и с таким же количеством обучающихся (воспитанников).

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения устанавливаются один раз в полугодие с учетом результатов деятельности образовательных организаций в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организаций, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

Вновь назначенному руководителю учреждения при заключении трудового договора устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 20% от оклада на период до очередного заседания комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

При наличии присвоенных государственных и ведомственных отраслевых наград руководителю может быть установлена выплата стимулирующего характера в следующем размере:

- за нагрудный значок "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", ведомственный знак отличия "Отличник просвещения", почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", иными федеральными отраслевыми наградами (государственными наградами СССР, РСФСР, РФ, ведомственными наградами Минобрнауки России, Минпросвещения России") - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Данная выплата стимулирующего характера устанавливается в заявительном порядке по одному из предложенных оснований при представлении руководителем документа, подтверждающего наличие присвоенной государственной или ведомственной отраслевой награды.

Руководителю учреждения также может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух должностных окладов в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной организации:

* в связи с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;
* в связи со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;
* в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков;
* в связи с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающих в данном учреждении при предъявлении копии свидетельства о рождении.

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций в пределах фонда оплаты организаций, утвержденного на очередной финансовый год.

Руководителя учреждения может быть выплачена премия на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Руководителю учреждения по его инициативе может быть установлена дополнительная ежемесячная выплата стимулирующего характера за организацию оказания платных услуг по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организаций (далее - дополнительная выплата стимулирующего характера).

Размеры процентов к окладам (должностным окладам)для расчета дополнительной выплаты стимулирующего характера руководителям организаций, предусмотренные локальными нормативными актами организаций, регулирующими осуществление приносящей доход деятельности, не должны превышать размеров процентов к окладам (должностным окладам), установленных приложением к настоящему Положению.

Дополнительная выплата стимулирующего характера рассчитывается в текущем финансовом году, исходя из размеров поступивших на лицевой счет организации доходов от платных услуг за отчетный финансовый год, и выплачивается за счет доходов, полученных от оказания платных услуг.

4.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Руководитель учреждения может по согласованию с профкомом устанавливать персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам заместителей руководителя и главного бухгалтера в диапазоне от 0,1 до 0,7.

4.8 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации) не должен превышать пятикратного размера.

**5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

5.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

5.3. В штатном расписании учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

5.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждения услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.