

**Муниципальное автономное учреждение  
«Комбинат школьного питания»  
города Оленегорска**

Согласовано:  
Общим собранием коллектива  
МАУ «КШП» города  
Оленегорска

Протокол № 1 от 01.09.2023г.

Утверждаю:  
Директор МАУ «КШП»  
города Оленегорска



Приказ № 23-ОД  
01.09.2023 года

Кузнецова Е.В.  
01 сентября 2023 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения  
"Комбинат школьного питания" города Оленегорска**

г. Оленегорск

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения "Комбинат школьного питания" города Оленегорска**

#### **1. Общее положение**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения "Комбинат школьного питания" города Оленегорска (далее - Положение), разработано в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска», утвержденное Постановлением Администрации города Оленегорска от 05.02.2015 № 43, в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области, утвержденное постановлением Администрации города Оленегорска от 16.02.2015 № 63.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностных окладов (окладов, ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда и устанавливается настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- б) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного решением Совета депутатов города Оленегорска;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного решением Совета депутатов города Оленегорска;
- е) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4. В учреждении установлена минимальная заработная плата работникам (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени,

выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), на уровне и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в регионе.

1.5. Заработная плата подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с Порядком индексации заработной платы работникам муниципальных учреждений муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области, утвержденным постановлением Администрации города Оленегорска.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, ставки) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

## **2. Основные условия оплаты труда работников**

2.1. Заработная плата работника состоит из должностного оклада (оклада, ставки), повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов, ставок) по должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации) устанавливаются директором Учреждения на основе окладов (должностных окладов), установленных настоящим Положением (приложение к Положению), требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Для работников МАУ «КШП» города Оленегорска осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих размеры минимальных окладов, устанавливаются в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры должностных окладов (окладов, ставок) по которым не определены настоящим Положением, размеры должностных окладов (окладов, ставок) устанавливаются руководителем самостоятельно и закрепляются локальным нормативным актом учреждения, но не более, чем оклад по отраслевым профессиональным квалификационным группам.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

### **3. Повышающие коэффициенты и выплаты к должностным окладам**

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности (выполняемой работе);

- персональный повышающий коэффициент.

3.2. Работникам Учреждения, занимающим должности служащих, предусматривающих внутридолжностное категорирование, устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемой должности:

- вторая категория - 1,05;

- первая категория - 1,10;

- категория "ведущий" - 1,15.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носит стимулирующий характер. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа и опыта работы) и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) и его размерах принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, добросовестного отношения к должностным обязанностям, стажа и опыта работы в Учреждении.

Размер персонального повышающего коэффициента - от 1,0 до 3,0. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за стаж работы в районе Крайнего Севера.

### **4. Компенсационные выплаты**

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными

особыми условиями труда;

- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным должностным окладам (окладам, ставкам) работников в процентах или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), если иное не установлено законодательством.

При применении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) повышающих коэффициентов по занимаемой должности, образующих новый должностной оклад (оклад, ставку), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

4.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам устанавливаются:

- районный коэффициент к заработной плате в размере 1,5, в соответствии с Законом Мурманской области от 29.12.2004 № 579-01-ЗМО «О государственных гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов государственной власти Мурманской области, для лиц работающих в районах Крайнего Севера» и Решением Совета депутатов города Оленегорска с подведомственной территорией № 01-11РС от 24.02.2009 «О гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления»;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера - до 80%.

Размер процентной надбавки определяется следующим образом: в размере 10 процентов по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие шесть месяцев работы до достижения 60 процентов, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 80 процентов.

Работникам в возрасте до 30 лет процентная надбавка к заработной плате устанавливается в следующем порядке:

1) в полном размере, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет суммарно независимо от периода проживания;

2) прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения - в размере 20 процентов по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев непрерывной работы, а по достижении 60-процентной надбавки - последние 20 процентов за один год непрерывной работы;

3) прибывшим в район Крайнего Севера из других регионов Российской Федерации, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, - в общем порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации для районов Крайнего Севера, а именно: в размере 10 процентов - по истечении первых шести месяцев непрерывной работы с увеличением на 10 процентов за последующие шесть месяцев непрерывной работы. После истечения одного года непрерывной работы - в порядке, установленном для работников в возрасте до 30 лет, проживших не менее одного года в районах Крайнего Севера до вступления в трудовые отношения.

Трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок к месячной заработной плате работников, суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений. При переходе на работу из другого района или местности работника, имеющего необходимый для получения этой надбавки стаж работы, перерасчет процентной надбавки к заработной плате производится пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.4. За работу на тяжелых, вредных и опасных работах доплата производится работникам, если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место оказалось небезопасным. Размер доплаты определяется в зависимости от класса (подкласса) условий труда, выявленного в результате специальной оценки условий труда, но не ниже 4% от оклада (должностного оклада) установленного для соответствующих видов работ с нормальными условиями труда ( ст. 147 трудового кодекса Российской Федерации).

Руководитель Учреждения принимает все необходимые 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 признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.5. Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом руководителя в процентном отношении к окладу, не может превышать 100 % должностного оклада (оклада) работника.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части должностного оклада (оклада) за час работы.

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

На данную выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера. Данная выплата учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится повышенная оплата, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх 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 оклада за день или час работы) сверх 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.

На данную выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера. Учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

## 5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях стимулирования работников МАУ «КШП» города Оленегорска к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и повышения профессионализма могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы.

2) Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные премии.

5.2. Наименования, условия, порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Перечень стимулирующих выплат, установленных в МАУ «КШП» города Оленегорска, должен отвечать его уставным целям и задачам, а также показателям эффективности деятельности МАУ «КШП» города Оленегорска, утвержденных Комитетом по образованию Администрации муниципального округа города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам МАУ «КШП» города Оленегорска на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к минимальным должностным окладам (окладам, ставкам) работников или абсолютных размерах. При применении к минимальному должностному окладу (окладу, ставке) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад, ставку), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу, ставке).

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения в пределах средств Учреждения на оплату труда работников Учреждения.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату.

5.4. Стимулирующие надбавки работникам МАУ «КШП» города Оленегорска за сложность, напряженность (интенсивность), высокие



результаты работы, устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки при выполнении трудовой функции и критериев эффективности деятельности работников Учреждения, определенными локальными актами по оплате труда и (или) стимулированию труда.

При установлении данных надбавок учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей, качественные результаты труда (ответственность и компетентность работников в принятии соответствующих решений связанных с уставной деятельностью Учреждения).

Надбавка устанавливается на определенный период времени, но сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена, отменена или ее размер пересмотрен.

5.5. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждении. Право на получение надбавки имеют работники, стаж работы которых в Учреждении составляет свыше одного года, за исключением работников по совместительству.

Размеры (в процентах от оклада) надбавки за стаж непрерывной работы работника Учреждения:

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 15%;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 20%;
- при стаже работы от 15 до 20 лет - 25%;
- при стаже свыше 20 лет - 30%.

Установление (изменение) размера надбавки за стаж работы при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

Надбавка за стаж работы начисляется исходя из размера должностного оклада (оклада) работника и выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

5.6. Премия за основные результаты работы может выплачиваться с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год.

При выплате премии учитываются:

- результаты выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения, определенных настоящим Положением;
- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей, качественные результаты труда (ответственность и компетентность работников в принятии соответствующих решений связанных с уставной деятельностью Учреждения).

Обязательным условием при выплате премии за основные результаты работы является также соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

В Учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

5.7. Основным условием выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является участие в течение определенного периода времени в выполнении особо важных работ и мероприятий. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачиваться работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничен.

5.8. Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные премии:

- при награждении Почетной грамотой и Благодарственным письмом Губернатора Мурманской области, Министерства образования и науки Мурманской области - в размере, установленном соответствующими нормативными правовыми актами;

- при награждении Почетной грамотой муниципального образования город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области, Комитета по образованию Администрации муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области - 3000 руб.,

- при награждении Благодарственным письмом Комитета по образованию Администрации города Оленегорска - 800 руб.,

- к праздничным дням (мужчинам - к Дню защитника Отечества, женщинам - к Международному женскому дню), профессиональным праздникам - в размере 3000 рублей;

- в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) - в размере 3000 рублей.

Решение о выплате премии к праздничным дням, в связи с юбилейными датами работника, принимается руководителем Учреждения лично в отношении всех работников.

5.9. Распределение стимулирующих выплат и оценка эффективности деятельности работников для установления им выплат стимулирующего характера производится руководителем Учреждения.

## **6. Доплата до размера минимальной заработной платы и иные выплаты**

6.1. Ежемесячная доплата к заработной плате работников (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера).

6.2. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата к заработной плате работников учреждения, производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в случае если начисленная за данный месяц месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствующем периоде.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника (в том числе совместителя), без учета:

- доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплат за совмещение профессий;
- доплат за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполненных работ;
- повышенной оплаты в случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- единовременных премий, указанных в пункте 5.6 настоящего Положения.

Ежемесячная доплата выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени (в том числе и при работе на условиях неполного рабочего времени) и включается для расчета среднего заработка.

6.3. Размер ежемесячной доплаты работнику (в том числе совместителю) определяется по формуле:

$D = MPOТ - Pзп$ , где.

D - размер доплаты;

MPOТ – минимальной размер оплаты труда (с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера);

Рмзп - размер месячной заработной платы, начисленной работнику.

В случае если заработная плата работнику начислена за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, выплата ежемесячной доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

6.4. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может быть оказана материальная помощь из фонда оплаты труда по следующим основаниям:

- 1) в связи с рождением ребенка - в размере 5 000 рублей;
- 2) в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, детей, родителей работника) или работника - в размере 5 000 рублей;
- 3) в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи (супруг, супруга, дети, родители работника) - в размере 5 000 рублей;
- 4) в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника) - в размере 10 000 рублей.

6.5. Решение о выплате материальной помощи принимается на основании личного заявления работника на имя руководителя Учреждения и документов, подтверждающих соответствующее событие (обстоятельство):

- копия свидетельства о рождении ребенка (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 1 пункта 6.5. настоящего Положения);

- копия свидетельства о смерти (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 2 пункта 6.5. настоящего Положения);

- справки медицинского учреждения и /или листа нетрудоспособности, для членов семьи - копия листа нетрудоспособности (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 3 пункта 6.4. настоящего Положения);

- документов, подтверждающих наличие непредвиденной или чрезвычайной ситуации, справка уполномоченного органа соответствующей организации или комиссии о факте несчастного случая, пожара, аварии, террористического акта, преступления и пр. (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 4 пункта 6.4 настоящего Положения).

Кроме того, при выплате материальной помощи в случае продолжительной болезни или смерти (гибели) члена семьи работника дополнительно предоставляются копии документов, подтверждающих степень родства (свидетельство о рождении, о браке).

Решение о выплате материальной помощи в случае смерти работника принимается на основании личного заявления члена его семьи (супруга,

супруги, родителей, совершеннолетних детей, опекуна (попечителя) несовершеннолетних детей) на имя руководителя Учреждения и копии свидетельства о смерти работника.

Копии документов, указанных в настоящем пункте, предоставляются с одновременным предоставлением оригиналов, которые возвращаются заявителю после проверки их соответствия копиям.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения.

6.6. На выплаты, указанные в пункте 6.5. настоящего Положения, не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и не учитываются при исчислении средней заработной платы.

В случае если заработная плата работнику начислена за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, выплата ежемесячной доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

6.7. Выплаты по мерам социальной поддержки работникам Учреждения осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда работников.

## **7. Условия формирования фонда оплаты труда работников МАУ «КШП» города Оленегорска**

7.1. Фонд оплаты труда работников МАУ «КШП» города Оленегорска формируется на календарный год.

Фонд оплаты труда работников формируется отдельно, исходя из объема средств, поступающих из местного бюджета на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников МАУ «КШП» города Оленегорска за счет средств местного бюджета:

Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется в расчете на штатную численность работников учреждения.

При формировании годового фонда оплаты труда (ФОТ) работников учитываются:

- должностные оклады (оклады) - исходя из установленных настоящим положением размеров минимальных должностных окладов (окладов) по соответствующим должностям (профессиям); должностной оклад руководителя и его заместителя - исходя из фактически установленных размеров;

- выплаты компенсационного характера: районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера; за работу во вредных условиях труда - исходя из фактически установленных

работникам размеров; за работу в ночное время - из расчета среднемесячных расходов финансового года;

- повышающие коэффициенты высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах - исходя из фактически установленных работникам размеров в соответствии с настоящим Положением;

- иные выплаты стимулирующего характера и персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам), носящие стимулирующий характер - исходя из фактических расходов за финансовый год.

7.3. При формировании объема средств местного бюджета на оплату труда работников дополнительно предусматриваются средства на выплату мер социальной поддержки работников Учреждения, устанавливаемых муниципальными правовыми актами и законодательством Мурманской области.

7.4. Средства на оплату труда, формируемые за счет приносящей доход деятельности, могут направляться МАУ «КШП» города Оленегорска на выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом.

7.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, МАУ «КШП» города Оленегорска 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.

---

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РАБОТНИКОВ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ  
СЛУЖАЩИХ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада ( в рублях)
1	2	3
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	экспедитор	3310
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</i>		
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар).	4833
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам Инженеры различных специальностей и наименований	5370
<i>Минимальные размеры окладов работников по должностям, профессиям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам</i>		
	Специалист по питанию, Специалист по закупкам	6265

**Примечание:**

1. Оклад работника устанавливается по соответствующим квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.
2. Установление окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер минимального оклада (рублей)
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - уборщик служебных помещений; - мойщик посуды	3043
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - грузчик; - кухонная рабочая; - помощник повара;	3222
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - кладовщик; - буфетчик.	3489
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - пекарь; - повар.	3669
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - повар.	4025



Показатели и критерии эффективности деятельности работников

№ п/п	Показатели и критерии эффективности труда работников	Размер стимулирующих надбавок за сложность, напряженность и высокие результаты работы, % от оклада
1	Напряженность и интенсивность трудового процесса	до 150%
2	Качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей, качественные результаты труда	до 170%
3	Ответственность и компетентность при выполнении работы и принятии решений. Инициатива, самостоятельность при выполнении поставленных задач.	до 180%
4	Участие в выполнении важных мероприятий и работ, качественная подготовка этих мероприятий, связанных с уставной деятельностью	до 100%
5	Эффективная работа по охране труда и технике безопасности: - отсутствие травм; - отсутствие нарушений правил ТБ и охраны труда; - отсутствие нарушений, выявленных надзорными органами.	до 100%
6	Высокое качество и своевременность выполняемых работ при ведении делопроизводства, обеспечении сохранности материальных средств, бесперебойной организации питания в образовательных учреждениях.	до 50%
7	Выполнение дополнительных работ, не связанных с должностными обязанностями	до 30%