

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

Согласовано:
Общим собранием коллектива
МАУ «КШП» города
Оленегорска

Протокол № 2 от 12.09.2024г.

Утверждаю:
Директор МАУ «КШП»
города Оленегорска

Приказ № 24/1 - ОД
12.09.2024 года

Кузнецова Е.В.
«12» сентября 2024 года



ПОЛОЖЕНИЕ

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

Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Комбинат школьного питания» города Оленегорска

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Комбинат школьного питания» города Оленегорск (далее - Положение), разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.11.2014 № 01-74рс «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений» и устанавливает единые принципы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска (далее - соответственно, работники, образовательные организации, учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включающая в себя размеры должностных окладов (окладов, ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными правовыми актами, а также с учетом настоящего Положения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);
- перечня видов компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата 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, 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 должностного оклада (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) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются руководителем Учреждения с учетом минимальных размеров должностных окладов (окладов, ставок), 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.

Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов (окладов, ставок). Положением об оплате труда работников Учреждения (или иным локальным нормативным актом) устанавливаются размеры должностных окладов (окладов, ставок) работников не ниже минимальных размеров должностных окладов (окладов, ставок), установленных настоящим Положением.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, относящихся к одному и тому же квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов (окладов, ставок) не допускается.

2.3. Для работников Учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры минимальных должностных окладов (окладов, ставок) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), устанавливаются в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры минимальных должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, по общеотраслевым профессиям рабочих и по должностям, не отнесенным к профессиональным группам, устанавливаются в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.4. 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. Порядок установления повышающих коэффициентов и выплат к должностным окладам

3.1. Работникам Учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности (выполняемой работе);
- персональный повышающий коэффициент.

Учреждение самостоятельно устанавливает категории работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности:

а) повышающий коэффициент к окладу (учитывающий квалификацию) за квалификационную категорию:

- за наличие высшей квалификационной категории - 1,15;
- за наличие первой квалификационной категории - 1,10;
- соответствие занимаемой должности – 1,05.

3.3. Работникам Учреждений рекомендуется устанавливать следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности (выполняемой работе), учитывающие специфику отдельных образовательных организаций, учреждений и особенности оплаты труда работников:

- высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах (согласно перечню, установленному в Приложении № 3 к настоящему Положению) - 1,1 - 1,2.

3.4. В случаях, когда к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника устанавливается два и более повышающих коэффициента, то абсолютный размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки) без учета применения иных повышающих коэффициентов. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в соответствующих коэффициентах процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных значениях.

3.5. 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 в Учреждении 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 подготовки, 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 1,01 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 работу в районах 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;

- многосменный режим работы;

- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к 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 к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

4.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4% от оклада, установленного для соответствующих видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель Учреждения принимает 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.

4.4. 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 и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы.

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

4.6. 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.

4.7. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Учреждением самостоятельно с учетом настоящего Положения и в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и повышения профессионализма в Учреждении 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 нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Перечень стимулирующих выплат, установленных в МАУ «КШП» города Оленегорска, должен отвечать их уставным целям и задачам, а также показателям эффективности деятельности МАУ «КШП» города Оленегорска, утвержденных Администрацией города Оленегорска. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам на основе показателей и критериев эффективности деятельности работников, измеряемые качественными и количественными показателями, утверждаемыми Учреждением.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (окладам, ставкам) работников или абсолютных размерах.

При применении к должностному окладу (окладу, ставке) повышающих коэффициентов по занимаемой должности, 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 руководителя 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 предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

5.4. Стимулирующие надбавки работникам за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы, устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки при выполнении трудовой функции и показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенными локальными нормативными актами по оплате труда и (или) стимулированию труда.

1) 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, участие в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ, качественная подготовка этих мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения).

Стимулирующие надбавки, устанавливаются на определенный период времени, но сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены, отменены или их размер пересмотрен.

5.5. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет проработанных в Учреждении.

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

- 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%.

Право на получение надбавки за стаж непрерывной работы имеют работники, стаж работы которых в Учреждении составляет свыше одного года, за исключением работников по совместительству.

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 оклада (должностного 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:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ;
- достижение конкретных результатов профессиональной деятельности и эффективность труда работников в отдельном 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 выплачивать 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 окладу (должностному окладу). Максимальный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничен.

5.8. Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные премии:

- при награждении Почётной грамотой или Благодарственным письмом Министерства просвещения Российской Федерации, Губернатора Мурманской области, Министерства образования и науки Мурманской области, других

министерств и ведомств Мурманской области, муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области – в размере, установленном соответствующими нормативными правовыми актами;

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- при награждении Почетной грамотой и Благодарственным письмом Губернатора Мурманской области, Почетной грамотой муниципального образования город Оленегорск с подведомственной территорией, Почетной грамотой и Благодарственным письмом Комитета по образованию города Оленегорска с подведомственной территорией - в размерах, утвержденных соответствующими нормативно- правовым актом ;

- к праздничным дням (мужчинам - ко Дню Защитника Отечества, женщинам – к Международному женскому Дню), профессиональным праздникам – 2000 рублей;

- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) – 3000 рублей;

- при награждении Почётной грамотой Комитета по образованию Администрации города Оленегорска – 2 000 рублей;

- при награждении Благодарственным письмом Комитета по образованию Администрации города Оленегорска – 1 000 рублей.

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

5.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах средств на оплату труда работников Учреждения в отношении:

- главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и (или) внебюджетных финансовых средств руководитель, Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату.

6.0. Распределение стимулирующих выплат и оценка эффективности деятельности работников для установления им выплат стимулирующего характера производится руководителем Учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6. Доплата до минимального размера оплаты труда и иные выплаты

6.1. Ежемесячная доплата к заработной плате работников Учреждения производится работникам (в том числе совместителям), 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 (с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера).

1) Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета:

- доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплат за совмещение профессий;
- доплат за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- повышенной оплаты в случае выполнения работы 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 5.8 настоящего Положения.

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

2) 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.

3) При многосменном режиме работы или суммированном учете рабочего времени (сторожа, вахтеры и др.) ежемесячная доплата к заработной плате устанавливается исходя из месячной нормы рабочего времени на ставку, установленной законодательством Российской Федерации.

В случае если работник не отработал месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, ежемесячная доплата к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени (в том числе и при работе на условиях неполного рабочего времени) и включается для расчета среднего заработка.

4) Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику (в том числе совместителю) определяется по формуле:

$D = MPOТ - Pзп$, где

D – размер доплаты;

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

Pзп – размер месячной заработной платы, начисленной работнику.

5) 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.

6.2. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь из фонда оплаты труда в размере и случаях, установленными коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

1) при рождении ребенка – в размере 5 000 рублей;

2) в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, детей, родителей работника) или работника (выплачивается близким родственникам 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.

6.3. 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 6.2. настоящего Положения);
- копия свидетельства о смерти (для выплаты материальной помощи в соответствии с подпунктом 2 пункта 6.2. 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 6.2. 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 6.2. 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.

На выплаты, указанные в пункте 6.2. 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.

6.3. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

7. Особенности оплаты труда руководителя Учреждения,

7.1. Оплата труда руководителя Учреждения производится в порядке и размерах, установленных соответствующим постановлением Администрации города Оленегорска.

8. Условия формирования фонда оплаты труда работников Учреждений и штатных расписаний

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется отдельно, исходя из объема средств, поступающих из местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 20% средств на оплату труда.

При формировании объема средств местного бюджета на оплату труда работников, Учреждения предусматриваются выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

8.2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания:

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

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

- должностные оклады (оклады) - исходя из установленных настоящим Положением минимальных размеров должностных окладов (окладов) по соответствующим должностям (профессиям); должностной оклад руководителя и его заместителей (главного бухгалтера) - 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;

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

8.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет приносящей доход деятельности, могут направляться Учреждением на оплату труда работников.

8.4. При формировании фонда оплаты труда Учреждения предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40%.

Перечень должностей, относящихся к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательных организаций и учреждений образования, утверждается Администрацией города Оленегорска.

8.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

8.9. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора

за счет средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

**Минимальные размеры должностных окладов (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 «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Экспедитор	3769
<i>«Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</i>		
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	5502
<i>«Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Инженеры различных специальностей и наименований Специалист по кадрам	6114

Примечание:

1. Оклад работника устанавливается по соответствующим профессиональным 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 Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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;	3465
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - грузчик; - кухонная рабочая; - помощник повара;	3669
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - кладовщик; - буфетчик;	3972
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - пекарь; - повар;	4177
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: -повар.	4583
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5096
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5603
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6114

Примечание: размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.

**Минимальные размеры окладов работников по должностям, профессиям,
не отнесенным к профессиональным квалификационным группам**

Наименование должности	Размер оклада (рублей)
1	2
Системный администратор	6114
Специалист по питанию, специалист по закупкам	7133
Ведущий системный администратор	7741
Помощник повара	3465

**Перечень
профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять
важные и ответственные работы**

Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате учреждения такой должности.

Примечание:

Конкретный перечень профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах устанавливается в локальном акте Учреждения.

Оплата труда рабочих, выполняющих важные и ответственные работы, с применением повышающего коэффициента производится в строго индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемой работы.

Другим рабочим, не предусмотренным перечнем, оплата труда, с применением повышающего коэффициента может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го разряда.

Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим перечнем в каждом конкретном случае руководителем Учреждения.
