



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕВПАТОРИИ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.09.2024

ЕВПАТОРИЯ

№ 2696-п

**Об утверждении положения об установлении системы
оплаты труда работников муниципального казенного
учреждения «Методический центр обеспечения
деятельности муниципальных образовательных
организаций»**

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 37, 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 31 Закона Республики Крым от 21.08.2014 № 54-ЗРК «Об основах местного самоуправления в Республике Крым», Уставом муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым решением Евпаторийского городского совета от 22.12.2014 № 1-10/2 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации города Евпатории Республики Крым от 20.10.2022 № 2400-п «Об утверждении положения о порядке подготовки нормативных правовых и правовых актов администрации города Евпатории Республики Крым», с целью установления единых принципов построения системы оплаты труда работников муниципального учреждения, администрация города Евпатории Республики Крым п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Методический центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных организаций». Прилагается.

2. Признать утратившими силу:

2.1. Постановление администрации города Евпатории Республики Крым от 28.07.2016 № 1986-п «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Методический центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных организаций».

2.2. Постановление администрации города Евпатории Республики Крым от 18.01.2018 № 45-п «О внесении изменений в постановление администрации города Евпатории Республики Крым от 28.07.2016 № 1986-п «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Методический центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных организаций».

2.3. Постановление администрации города Евпатории Республики Крым от 31.01.2020 № 82-п «О внесении изменений в постановление администрации города Евпатории Республики Крым от 28.07.2016 № 1986-п «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Методический центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных организаций», с изменениями от 18.01.2018 №45-п».

2.4. Постановление администрации города Евпатории Республики Крым от 06.11.2020 № 2086-п «О внесении изменений в постановление администрации города Евпатории Республики Крым от 28.07.2016 № 1986-п «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Методический центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных организаций», с изменениями от 18.01.2018 №45-п, от 31.01.2020 № 82-п».

2.5. Постановление администрации города Евпатории Республики Крым от 05.09.2023 № 2681-п «О внесении изменений в постановление администрации города Евпатории Республики Крым от 28.07.2016 № 1986-п «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Методический центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных организаций», с изменениями».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит размещению на официальном портале Правительства Республики Крым – <http://rk.gov.ru> в разделе: «Муниципальные образования», подраздел – «Евпатория», а также на официальном сайте муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым - <http://my-evp.ru> в разделе «Документы», подраздел «Документы администрации» в информационно - телекоммуникационной сети общего пользования.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации города Евпатории Республики Крым Просоедова И.И.

Глава администрации города
Евпатории Республики Крым

А.Ю. Юрьев



ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного
учреждения «Методический центр обеспечения деятельности муниципальных
образовательных организаций»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Методический центр обеспечения деятельности муниципальных образовательных организаций» (далее – работники учреждения, учреждение), финансируемого за счет средств бюджета муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым.

1.2. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Базовый оклад (базовая единица) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

1.5. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей, определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

1.6. Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работу:

- во вредных и (или) опасных, и иных особых условиях труда;
- в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время).

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат определяются с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

Применение выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

1.7. Стимулирующие выплаты – выплаты предусмотренные работникам учреждения с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения и предельными размерами не ограничиваются.

1.8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Республики Крым, муниципальными нормативными правовыми актами, а также в соответствии с настоящим Положением.

1.9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1.9.1. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.9.2. Обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

1.9.3. Перечня видов выплат компенсационного характера.

1.9.4. Перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.9.5. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.12. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии со статьями 93, 285 Трудового кодекса Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.13. Заработная плата работников учреждения выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с соблюдением требований федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов Республики Крым, нормативных правовых актов муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым, а также в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главой администрации города Евпатории Республики Крым, управлением образования администрации города Евпатории Республики Крым и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих учреждения.

2.3. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

2.4. Заработная плата работников учреждений (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 до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Крым и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.6. Увеличение фонда оплаты труда учреждения осуществляется исходя из возможностей бюджета муниципального образования городской округ Евпатория Республики Крым с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и мотивации работников к повышению эффективности труда в соответствии с федеральными законами и законами Республики Крым, решениями Правительства Российской Федерации, органов государственной власти Республики Крым и органов местного самоуправления, а также в соответствии с иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок и расчет размеров должностных окладов

3.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений на 1 ставку определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов уровня управления, увеличенной на единицу:

$$Д_о = Б_е * К_{уо} * (1 + К_{уу}),$$

где:

Б_е – базовый оклад (базовая единица);

К_{уо} - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

К_{уу} - коэффициент уровня управления.

3.2. Должностной оклад специалиста на 1 ставку определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента квалификации, увеличенного на единицу:

$$Д_о = Б_е * К_{уо} * (1 + К_{кв}),$$

где:

Б_е – базовый оклад (базовая единица);

К_{уо} - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент);

К_{кв} – коэффициент квалификации.

3.3. Должностной оклад служащего на 1 ставку определяется путем произведения базовой единицы и базового коэффициента:

$$Д_о = Б_е * К_{уо},$$

где:

Б_е – базовый оклад (базовая единица);

К_{уо} - коэффициент уровня образования (базовый коэффициент).

3.4. Перечень работников МКУ МЦОДМОО в разрезе категорий (руководители, специалисты и служащие) указан в Приложении 1.

3.5. Базовая единица, используемая при расчете окладов работников учреждения, составляет 6200 рублей.

3.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

Таблица 1

№	Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2	3
1	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,80
2	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,50
3	Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,30
4	Среднее общее образование	1,10
5	Основное общее образование	1,00

3.7. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 2.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 2

№	Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2	3
1	Уровень 1 (руководитель)	1,00
2	Уровень 2 (заместитель руководителя)	0,80
3	Уровень 3 (руководитель структурного подразделения)	0,30

3.8. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается к должностям работников относящихся к категории специалистов.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2

Квалификационная категория:	
старший	0,15
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

3.9. Должностные оклады работников МКУ МЦОДМОО указаны в Приложении 1.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера, в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, за заведование кабинетами, разработку сценарных планов, массовых представлений и т.д.).

Установление выплат за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда, проводимой с целью уточнения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Выплаты за сверхурочную работу определяются в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях материального стимулирования труда и поощрения за качественный труд в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (за стаж);
- премиальные выплаты.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

5.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится ежемесячная надбавка за сложность выполняемых работ, высокую результативность работы и применение новых методов и технологий.

Ежемесячная надбавка выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, особый режим и график работы, знание и применение средств оргтехники, выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ и т.д.).

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника на основании приказа руководителя учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы включается в состав выплат, предусмотренных штатным расписанием и не может превышать размер должностного оклада.

5.3. К выплатам за качество выполняемых работ относится ежемесячная надбавка за квалифицированный труд и профессиональное мастерство работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих.

К основным показателям оценки качества выполняемых работ относятся следующие показатели:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе современных форм и методов организации труда.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника на основании приказа руководителя учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.

Указанные в п. 5.2 и 5.3 ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Надбавка за качество выполняемых работ не может превышать размер должностного оклада работника.

5.4. К выплатам за выслугу лет (стаж работы) относится ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы) к окладу (должностному окладу).

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается к окладам (должностным окладам) работников в следующих размерах:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 10% от базового оклада (базовой единицы)
- при выслуге лет свыше 10 лет – 20% от базового оклада (базовой единицы)
- при выслуге лет свыше 20 лет – 30% от базового оклада (базовой единицы).

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет начисляется всем работникам учреждения пропорционально размеру занимаемой ставки. Надбавка за выслугу лет включается в состав выплат, предусмотренных штатным расписанием учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в календарном исчислении, включается общетрудовой стаж работника.

В стаж работы не включаются периоды отбывания исправительных работ (в том числе по месту работы без лишения свободы) и административного ареста, а также периоды работы, из которых работник был уволен по пунктам 5-10 части 1 статьи 81, пункту 4 статьи 83 Трудового кодекса РФ, а также при увольнении работника за другие виновные действия, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы.

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работнику с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. Назначение ежемесячной надбавки, изменение размера надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

При отсутствии надлежащих документов подтверждение стажа работы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Контроль за правильным и своевременным пересмотром размеров ежемесячной надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу) работников учреждения осуществляется специалистом по кадрам.

Трудовые споры по вопросам назначения и выплаты ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, а также по вопросам установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, рассматривается в установленном законом порядке.

5.5. К премиальным выплатам по итогам работы учреждения относятся:

- премии по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия по итогам работы за год.

5.6. Премия по итогам работы за месяц, за квартал, за год выплачивается работникам учреждения в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей и повышения уровня ответственности за порученный участок работы.

5.7. Премия по итогам работы за месяц, за квартал, за год выплачивается всем работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается. Конкретный размер премии устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника или в абсолютной величине.

5.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине в пределах выделенных средств на оплату труда и максимальным размером не ограничивается.

5.9. Работникам может выплачиваться премия по итогам работы за год в пределах утвержденного фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается. Право на получение премии по итогам работы за год имеют все работники, содержащиеся по утвержденному штатному расписанию учреждения, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

5.10. Работникам, проработавшим неполный календарный год, премия по итогам работы за год выплачивается пропорционально отработанному времени в году. При этом размер годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой премии за год на количество месяцев в году (12) и умножения на количество месяцев периода работы в этом году. Конкретный размер годовой премии утверждается приказом руководителя учреждения.

5.11. Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время, размер годовой премии устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия. Конкретный размер премии по итогам работы утверждается приказом руководителя учреждения.

5.12. Премия по итогам работы выплачивается в конце текущего года при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

5.13. Премия по итогам работы выплачивается работникам на основании приказа руководителя.

Руководитель учреждения имеет право не выплачивать работникам премию по итогам работы за год за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

Решение о невыплате премии оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины.

5.14. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

5.15. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного приказом руководителя учреждения. Положением о премировании устанавливаются порядок, условия и показатели премирования.

5.16. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнении задач, стоящих перед учреждением, с учетом показателей результатов труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и руководителя структурного подразделения

6.1. Заработная плата руководителя учреждения определяется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя не может превышать пяти заработных плат работников, относящихся к основному персоналу учреждения.

6.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя и заведующему ТПМПК устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 4-5 настоящего Положения.

6.4. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения.

7. Порядок и условия выплат социального характера

7.1. К социальным выплатам относятся расходы, связанные с предоставлением работникам учреждения материальной помощи к отпуску на оздоровление.

7.2. При предоставлении работникам учреждения ежегодного оплачиваемого отпуска, в том числе части ежегодного оплачиваемого отпуска, один раз в календарном году может производиться выплата материальной помощи в пределах фонда оплаты труда в размере до 2-х должностных окладов на основании письменного заявления.

При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск с последующим увольнением выплата материальной помощи не производится.

7.3. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается в размере до 2-х должностных окладов один раз в год, при выходе в отпуск на основании его письменного заявления.

7.4. Материальная помощь руководителю оказывается по распоряжению главы администрации города Евпатории Республики Крым.

7.5. Материальная помощь не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Приложение № 1
к положению об установлении системы
оплаты труда работников
муниципального казенного учреждения
«Методический центр обеспечения
деятельности муниципальных
образовательных организаций»

Размер должностных окладов
работников муниципального казенного учреждения «Методический центр обеспечения
деятельности муниципальных образовательных организаций»

№	Наименование должностей	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
	Руководители:	
1	Директор	27364,00
2	Заместитель директора	24627,00
	Специалисты	
1	Заведующий ТПМПК	17788,00
2	Старший методист	15735,00
3	Методист	13684,00
4	Специалист по управлению персоналом	13684,00
5	Системный администратор	13684,00
6	Юрисконсульт	13684,00
	Служащие	
1	Секретарь руководителя	11402,00
2	Делопроизводитель	13684,00