



АДМИНИСТРАЦИЯ
КОТЕЛЬНИКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 28.03.2019 г. № 183

Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда
руководителей муниципальных учреждений Котельниковского
муниципального района Волгоградской области

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Котельниковского муниципального района Волгоградской области, постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 25.02.2015 г. № 148 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области» администрация Котельниковского муниципального района Волгоградской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемую Методику по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области в новой редакции.

2. Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области (далее именуются - руководители) и средней заработной платы работников муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области (далее именуются – работники):

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1,0 до 2,2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1,0 до 3,2;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1,0 до 4,5;

при штатной численности от 100 единиц и выше - в кратности от 1,0 до 5,0.

3. Поручить:

1) органам администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области, наделенным правами юридического лица, в отношении подведомственных муниципальных учреждений:

осуществлять контроль над обоснованностью начисления заработной платы руководителям и соблюдением ими условий трудового договора, в том числе при проведении контрольно-ревизионной работы;

осуществлять контроль над соблюдением предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников;

2) отделу по экономической политике администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области:

проводить ежегодный мониторинг соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников;

представлять главе администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области не позднее 01 марта года, следующего за отчетным, доклад по результатам проведения указанного ежегодного мониторинга.

4. Признать утратившими силу:

постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 26.10.2016 г. № 565 «Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 30.12.2016 г. № 715 «О внесении изменений в постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 26.10.2016 г. № 565 «Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 30.12.2016 г. № 718 «О внесении изменений в постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 26.10.2016 г. № 565 «Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 18.12.2017 г. № 782 «О внесении изменений в постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 26.10.2016 г. № 565 «Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда

руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 11.09.2018 г. № 544 «О внесении изменений в постановление администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 26.10.2016 г. № 565 «Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области».

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава администрации
Котельниковского муниципального
района Волгоградской области

С.А. Понкратов

УТВЕРЖДЕНА
постановлением администрации
Котельниковского муниципального
района Волгоградской области
от 28.03.2019 г. № 183

МЕТОДИКА

по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области в новой редакции

1. Общие положения

1.1. Настоящая Методика разработана в целях установления единого подхода при установлении заработной платы руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области (далее именуются - руководители).

1.2. Заработная плата руководителя состоит из:
должностного оклада;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

1.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, ограничивается кратным размером от средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), и устанавливается в положении об оплате труда.

1.4. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников производится отдельно по должностям руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

В случаях выполнения работы руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером по совмещению профессий (должностей) при расчете соотношения фактически начисленная заработная плата учитывается как по основной работе, так и при совмещении профессий (должностей) в целом.

Если заместитель руководителя, главный бухгалтер работают по совместительству, то при расчете соотношения их среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников учреждения учитывается только фактически начисленная заработная плата по должностям заместителя руководителя, главного бухгалтера.

1.5. Условия оплаты труда руководителей устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора,

утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2. Должностной оклад

2.1. Должностной оклад руководителю устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения Котельниковского муниципального района Волгоградской области (далее именуется – учреждение) [штатная численность работников учреждения; показатели, учитывающие режим работы учреждения; наличие обособленных подразделений, наличие зданий, помещений; разъездной характер работы; масштаб и сложность руководства; участие в федеральных, региональных и муниципальных целевых программах; совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое].

2.2. Должностной оклад руководителя определяется как произведение средней заработной платы работников учреждения, исчисленной за предшествующий календарный год, на повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей.

2.3. Повышающий коэффициент группы оплаты труда руководителей определяется на основании отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Размер повышающего коэффициента группы оплаты труда руководителей
--------------------------------------	---

I	1,5
II	1,4
III	1,3
IV	1,2
V	1,1
VI	1,0

2.4. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, его размер определяется местной администрацией.

2.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных];

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера определяются в положениях об оплате труда работников учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры компенсационных выплат отражаются в трудовом договоре с руководителем.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений и их заместителям, относятся:

1) надбавки за общий трудовой стаж.

Стимулирующая надбавка за общий трудовой стаж устанавливается руководителям в зависимости от общего трудового стажа работы в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах в зависимости от общего трудового стажа работы:

при общем трудовом стаже от 1 до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 8 лет – 10 процентов;

от 8 до 13 лет – 15 процентов;

от 13 до 18 лет – 20 процентов;

от 18 до 23 лет – 25 процентов;

свыше 23 лет – 30 процентов.

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Повышающий коэффициент устанавливается руководителям за сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного руководителя:

органами местной администрации, в ведении которых находятся учреждения;

местной администрацией в отношении иных учреждений.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности руководителя, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем одного размера должностного оклада в месяц.

Критериями установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера являются:

N п/п	Целевые показатели для установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Критериями установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы	до 0,95
2.	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,05
3.	Организация приносящей доход деятельности в организации	Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей):	
		от 100 000 до 500 000	0,05

	от 500 001 до 1 000 000	0,1
	от 1 000 001 до 2 000 001	0,15
	от 2 000 001 до 4 000 001	0,2
	от 4 000 001 до 6 000 001	0,25
	свыше 6 000 001	0,3

Персональный повышающий коэффициент по показателю «организация приносящей доход деятельности в организации» выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3) надбавка за ученую степень.

Надбавка за ученую степень устанавливается руководителям за ученую степень по профилю учреждения или деятельности руководителя в процентах от должностного оклада.

Наименование ученой степени	Размеры надбавки (в процентах к должностному окладу)
Доктор наук	10%
Кандидат наук	5%

При наличии нескольких оснований для установления руководителю надбавки за наличие ученой степени руководителю устанавливается надбавка за наличие ученой степени по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплаты.

В случаях, когда размер выплаты за наличие ученой степени установлен действующим законодательством Российской Федерации, руководителю устанавливается выплата за наличие ученой степени в размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Если размер выплаты за наличие ученой степени, исчисленный в соответствии с абзацем третьим настоящего пункта, ниже размера выплаты за наличие ученой степени, исчисленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, руководителю устанавливается выплата за наличие ученой степени, исчисленная в соответствии с абзацем первым настоящего пункта.

Надбавка за ученую степень устанавливается руководителям за ученую степень:

органами местной администрации, в ведении которых находятся учреждения;

местной администрацией в отношении иных учреждений.

4) надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается руководителям, имеющим почетные звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, России, звания заслуженного деятеля России, заслуженного работника России, иные почетные звания СССР, России, союзных республик, входивших в состав СССР, а также награжденных отраслевыми нагрудными знаками отличия, при условии их соответствия профилю возглавляемого учреждения, в процентах к должностному окладу.

Почетное звание СССР, России, заслуженного деятеля России, иные почетные звания соответствующего уровня	Почетное звание заслуженного работника России, иные почетные звания соответствующего уровня	Почетное звание ведомственных отраслевых нагрудных знаков отличия за успехи в труде
15%	10%	5%

При наличии нескольких оснований для установления руководителю надбавки за наличие почетного звания руководителю устанавливается надбавка за наличие почетного звания по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплаты.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается руководителям:

органами местной администрации, в ведении которых находятся учреждения;

местной администрацией в отношении иных учреждений.

5) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год).

Премия устанавливается руководителям в зависимости от достижения критериев эффективности показателей, устанавливаемых в соответствии с настоящим пунктом.

Оценка эффективности и результативности деятельности руководителя бюджетного и автономного учреждения осуществляется на основе ежеквартального мониторинга показателей, приведенных в таблице.

Показатели эффективности руководителя	Критерий эффективности показателя	Коэффициент значимости показателя
Выполнение учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) нарастающим итогом за отчетный период, %	свыше 95 %	0,2
Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг (выполнение работ), да/нет	да	0,2
Обеспечение роста средней заработной платы работников списочного состава нарастающим итогом за отчетный период к средней заработной плате работников списочного состава за предыдущий год	- отсутствие падения уровня средней заработной платы работников списочного состава нарастающим итогом за каждый отчетный период - не менее индекса потребительских цен роста средней заработной платы работников списочного состава нарастающим итогом за отчетный год к средней заработной плате работников списочного состава за предыдущий год	0,2
Отсутствие замечаний проверяющих органов: по результатам проверок деятельности учреждения, да/нет. При отсутствии проверок	да да	0,1 0,1
Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, да/нет	да	0,1

Показатели эффективности руководителя	Критерий эффективности показателя	Коэффициент значимости показателя
Исполнительская дисциплина руководителя (в том числе соблюдение сроков и порядка предоставления отчетов об основной деятельности учреждения, обязательных финансовых, бухгалтерских, кадровых форм отчетности), да/нет	да	0,2

Оценка эффективности и результативности деятельности руководителя казенного учреждения осуществляется на основе ежеквартального мониторинга показателей, приведенных в таблице.

Показатели эффективности руководителя	Критерий эффективности показателя	Коэффициент
Исполнение бюджетной сметы учреждения нарастающим итогом за отчетный период	свыше 90%	0,1
Обеспечение сохранения уровня средней заработной платы работников возглавляемого учреждения на уровне не ниже предыдущего года, да/нет	да	0,3
Отсутствие замечаний проверяющих органов: по результатам проверок деятельности учреждения, да/нет. При отсутствии проверок	да да	0,2 0,2
Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, да/нет	да	0,2
Исполнительская дисциплина руководителя (в том числе соблюдение сроков и порядка предоставления отчетов об основной деятельности учреждения, обязательных финансовых, бухгалтерских, кадровых форм отчетности), да/нет	да	0,2

Оценка эффективности деятельности руководителя осуществляется в следующем порядке:

если значение каждого показателя соответствует эталону, то ему присваивается 1 балл, если не соответствует, то 0 баллов;

полученные баллы по каждому показателю умножаются на значение коэффициента соответствующей строки, и полученные произведения суммируются по всем показателям;

итоговая сумма баллов определяет рейтинг эффективности и результативности деятельности руководителя.

Размер премии определяется как произведение максимального ее размера на рейтинг эффективности и результативности деятельности руководителя (максимальное значение 1).

При установлении рейтинга менее 0,5 премия за эффективность деятельности руководителю не выплачивается.

Размер премии по итогам работы за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Выплата премий по итогам работы (за квартал, год) руководителям осуществляются на основании распоряжения (приказа):

органа местной администрации, в ведении которого находятся учреждения;

местной администрацией в отношении иных учреждений.

Проект распоряжения (приказа) согласовывается с отделами по экономической политике и бюджетно-финансовой политики и казначейства администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области.

б) единовременная премия.

Единовременная премия устанавливается руководителям распоряжением (приказом) органа местной администрации, в ведении которого находятся учреждения, местной администрацией в отношении иных учреждений, по следующим основаниям:

к юбилейным датам руководителей (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет);

при увольнении в связи с уходом на пенсию;

за выполнение особо важных заданий и ответственных поручений;

в связи с награждением.

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада в год.

в) ежемесячная премия за высокие результаты работы (в случае если органом местной администрации, в ведении которого находятся учреждения или местной администрацией в отношении иных учреждений принято решение об ее установлении вместо персонального повышающего коэффициента к должностному окладу).

Ежемесячная премия за высокие результаты работы устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада в месяц.

5. Порядок расчета средней заработной платы работников учреждений для целей определения оплаты труда руководителей учреждений

5.1. Расчет средней заработной платы работников, осуществляется согласно Указаниям по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», № П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», № П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», № П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации», утвержденным приказом Федеральной службы государственной статистики от 22.11.2017 г. № 772 и приказа Росстата от 14.04.2016 г. № 188 «Об утверждении Методики расчета среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)».

5.2. При расчете средней заработной платы работников, учитываются все суммы выплат работникам за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю, независимо от источников этих выплат.

Расчет средней заработной платы работников осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922.

5.3. При расчете средней заработной платы работников не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

5.4. Расчет средней заработной платы работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

5.5. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

5.6. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца,

включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников, а также работники, за которыми при отсутствии на рабочем месте в соответствии с трудовым законодательством сохраняется средняя заработная плата.

Среднемесячная численность педагогических работников, для которых установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, исчисляется в зависимости от фактического объема педагогической нагрузки в долях от нормы педагогической нагрузки.

Работник, работающий в учреждении на одной и более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель либо имеющий внутреннее совмещение профессий, должностей), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

5.7. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности категории работников, работавших на условиях неполного рабочего времени, производится в следующем порядке:

1. Исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

- 40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 39 часов – на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 18 часов – на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе).

2. Определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

5.8. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 5.7).

6. Порядок оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера

6.1. Оплата труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты и ограничивается кратным размером от средней заработной платы работников учреждения.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере на 15-30% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.3. Выплаты компенсационного характера, включающиеся в оплату труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения, устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с порядком, определенным разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Надбавка за общий трудовой стаж, надбавки за наличие почетного звания и наличие ученой степени применяются в соответствии с порядком, определенным подпунктами 1, 3 и 4 пункта 4.1. настоящей Методики.

6.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается за сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не должен превышать одного размера должностного оклада в месяц.

6.6. Премии (за год, квартал), а также единовременные премии применяются в соответствии с Порядком (Положение об оплате труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера), установленным руководителем учреждения.

6.7. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера казенного, бюджетного и автономных учреждений устанавливается руководителем учреждения на 15-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя учреждения.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководителям муниципальных образовательных учреждений и их заместителям, руководителям структурных подразделений муниципальных образовательных учреждений разрешается наряду с основной работой вести в тех же учреждениях педагогическую работу без занятия штатной должности в объеме и порядке, определенном соглашением сторон трудового договора.

7.2. Руководителям муниципальных учреждений культуры разрешается наряду с основной работой вести в тех же учреждениях творческую деятельность без занятия штатной должности в объеме и порядке, определенном соглашением сторон трудового договора.

7.3. Оплата труда руководителей, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7.4. Руководителям учреждений, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 25 процентов.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образуют новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета, данного повышающего коэффициента к окладу.

7.5. К единовременным выплатам социальной поддержки относится материальная помощь.

Материальная помощь руководителю оказывается из фонда оплаты труда учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает орган местной администрации, в ведении которого находятся учреждения, местная администрация в отношении иных учреждений, на основании письменного заявления руководителя.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя в расчете на год.

7.6. Единовременные выплаты социальной поддержки устанавливаются при условии достаточной финансовой обеспеченности учреждения.

8 Заключительные положения

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год в порядке, установленном местной администрацией.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Методике по установлению
условий оплаты труда
руководителей муниципальных
учреждений Котельниковского
муниципального района
Волгоградской области

ПОРЯДОК
отнесения муниципальных учреждений Котельниковского
муниципального района Волгоградской области к группам по оплате труда
руководителей

I. Показатели деятельности муниципальных учреждений
Котельниковского муниципального района Волгоградской области

1.1. К показателям деятельности муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области (далее - Показатели) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, режим работы учреждения; наличие зданий, помещений; разъездной характер работы, наличие обособленных подразделений, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№	Показатели	Условия	Количество в баллах
1	2	3	4
1	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
2	Наличие обособленных подразделений	за каждое указанное структурное подразделение: - без численности - до 50 чел. - от 50 до 100 чел.	до 10 до 20 до 30
3	Наличие на балансе учреждения	за каждое здание,	до 15

	зданий, сооружений	сооружение	
4	Режим работы учреждения:	восемь часов рабочего дня свыше восьми часов рабочего времени	до 20 до 30
5	Разъездной характер работы	да	до 50
6	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
7	Количество обучающихся в школах искусств	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
8	Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
9	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: - в многопрофильных - в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) туристов, техников, натуралистов и др. учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; оздоровительных площадок	из расчета за каждого обучающегося из расчета за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,3 0,5
10	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
11	Наличие групп продленного дня	из расчета за группу	до 20
12	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета,	за каждый вид	до 15

	столовой		
13	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
14	Наличие учебно-опытных участков площадью не менее 0,5 га, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
15	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
16	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
18.	Наличие в образовательных учреждениях общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
19.	Количество казенных и бюджетных учреждений бухгалтерский (бюджетный) учет которых	за каждое обслуживаемое учреждение	2

	организован в централизованной бухгалтерии		
20.	Количество счетов банковской сферы для осуществления финансовых операций, имеющих целевое предназначение	за каждый счет	1

1.3. Учреждения относятся к I, II, III, IV, V или VI группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группа по оплате труда руководителей					
		I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	
1.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; школа искусств	свыше 500	до 500	до 350	до 200	до 150	до 100
2.	Учреждения культуры, учреждения по работе с молодежью	свыше 350	до 350	до 250	до 150	до 100	до 50
3.	Учреждения спорта	свыше 350	до 350	до 250	до 150	до 100	до 50
4.	Учреждения по предоставлению услуг	свыше 200	до 200	до 100	до 50	до 25	до 10
5	Хозяйственно-эксплуатационные учреждения	свыше 350	до 350	до 200	до 100	до 50	до 25

1.4. Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с применением повышающего коэффициента группы оплаты труда руководителей.

II. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом местной администрации, в ведении которого находится учреждение, местной администрацией в отношении иных

учреждений, в соответствии с настоящим Порядком на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей учреждений, находящихся в ведении местной администрации определяется отделом по экономической политике местной администрации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в Разделе I настоящих показателей, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом местной администрации, в ведомственном подчинении которого находятся учреждения, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом местной администрации, в ведомственном подчинении которого находятся учреждения.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

- по учреждениям дополнительного образования детей, в т.ч. спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января.

При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

- по оздоровительным площадкам - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену.

2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

2.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.7. Орган местной администрации, в ведении которого находятся учреждения, может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

2.8. Органы местной администрации, в ведении которых находятся учреждения, предоставляют расчеты по определению группы по оплате труда руководителей в отдел по экономической политике местной администрации.