

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:
 устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к Коллективному договору.
 муниципальной района (далее — организация, образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию администрации Ольховского по профессиям квалификационным группам работников образовательных организаций, должностных окладов) (ставка)

2. Основные условия оплаты труда работников организации

1.8. Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

При индексации (увеличении) базовых (минимальных) окладов (должностных окладов) (ставка) их размер подкрепит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.7. Индексация базовых (минимальных) окладов (должностных окладов) (ставка) работников организации производится в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Оплата труда работников организации, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным Отделом по образованию администрации Ольховского муниципального района (далее - учреждение).

Средства от сложившейся экономики по фонду оплаты труда муниципальной казенных организаций, средства от сложившейся экономики по фонду оплаты труда и средства, поступающие от приносящей доход деятельности организаций могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера работникам организации.

Объем средств на оплату труда работников муниципальной казенных организаций формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований в составе сметы расходов.

Объем средств на оплату труда работников муниципальной бюджетных организаций формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, доведенных в составе субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работников устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

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.

1.4. Заработная плата работников организации включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Включаются размеры окладов (должностных окладов), а также выплаты профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного года независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного года, а по окончании каждого учебного года по окончании каждого

получения и деления на установленную норму часов в неделю. нагрузка, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки каждого преподавателя в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем занятия, а месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет делиться на количество часов, определенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия учителя включаются при тарификации на начало каждого учебного года не все 80 учебную нагрузку учителя, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя в больших, если постоянная сменяемость учащихся влияет на тарификация учителя, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на длительном лечении в больницах, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей групп заочного обучения в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало

2.10.4. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало учебного года.

2.10.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год и оформляется тарификационным списком по установленной отделе по образованию администрации Ольховского муниципального района форме. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по получению, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по

2.10.2. Заработная плата устанавливается педагогическим работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата: учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства; учителей, для которых данная организация является местом основной работы, при выполнении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской

группе.

2.10.1. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за одну ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.10. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций (за исключением организаций дополнительного образования спортивной направленности):

2.9. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством. Включением указанной компенсации образует новый базовый (минимальный) оклад (должностной оклад) и учитывается при обеспечении книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной на 31 декабря 2012 г. Включение указанной компенсации образует (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на 01 сентября 2013 г. в оклады педагогическим работникам организаций с 01 сентября 2013 г. в оклады должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.7. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

2.10.5. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов производится на среднем плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднем уровне. Расчет часов в учебном году производится на основании учебного плана, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, производится начисление каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-воспитательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, производится начисление каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.10.7. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда:

2.11.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, подлежащих оплате не более двух месяцев;
- педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников отдела по образованию администрации Ольховского муниципального района), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

2.11.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

2.11.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.11.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществляется свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

выплата компенсации характера: - за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

вредными и (или) опасными и иными условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие виды

3.1. Порядок и условия установления выплат компенсации характера

3.1. Работникам организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие виды выплат компенсации характера: - за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2.12.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих структурных подразделений. Плата из расчета должностного оклада, устанавливаемого для руководителей образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций могут приниматься работниками средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.12.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей) - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, устанавливаемой при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, устанавливаемого для руководителей структурных подразделений.

2.12.3. Педагогическим и другим работникам, направляемым в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, устанавливаемой при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.12.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.12.1. За педагогическими и другими работниками организаций при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации или органа управления образованием), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, устанавливаемая при тарификации.

2.12. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристских походов, экспедиций, экскурсий.

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно 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).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к окладам (должностным окладам, ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиями и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5.1. работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно 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).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплат, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ производится за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу

законными, указами Президента Российской Федерации, законодательством
 области (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к
 должностным (обеспеченно опасным) поведением
 опасным) поведением в образовательных организациях для обучающихся с
 продолжительности общения с обучающимися с должностным (обеспеченно
 отклонения в развитии, нуждающимся в длительном лечении, или от степени и
 продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими
 органом управления образовательной организацией в зависимости от степени и
 устанавливаются руководителем организации по согласованию с коллежальным
 выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат
 3.6.2. Конкретный перечень работников, которым устанавливаются
 пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству,
 степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда. Выплата
 согласованию с представителем работников организации в зависимости от
 (должностным окладом, ставкам), определяется руководителем организации по
 Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам
 локальных нормативных актов уполномоченных
 основании локальных нормативных актов организации, для руководителей —
 круг основных должностных обязанностей, для работников может быть расширен на
 Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в
 Договор.

устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 8 Коллективного
 3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных,
 работы в ночное время.

составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час
 Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статье
 если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени.
 (должностного оклада) за день или час работы [сверх оклада (должностного оклада),
 размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы] части оклада
 праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени, и в
 работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий
 дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час
 работника, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной
 ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным
 размерам:

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих
 в соответствии со статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный дни производится
 размер, за последующие часы - в двойном размере.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном
 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статье
 (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада
 Должностная обязанность временно отсутствующего работника

должности.

Должностная, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной
 (должностному окладу), ставке работника удержания, которому производится

Взыскания за интенсивность, высокие результаты и качество работы учителей устанавливаются согласно приложению № 9 коллективного договора пропорционально набранному баллам при наличии фонда оплаты труда сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

нормированный рабочий день).
за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе воителям за методов труда, высокие достижения в работе;
экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм академические и творческие достижения;
за стабильно высокие показатели результативности и качество работы, высокие

4.4.1. Надбавка за интенсивность.

устанавливаются работникам организаций:
4.4. Выплаты за интенсивность, высокие результаты, качество работы
учетом обеспечения указанных выплат финансированием средствами.

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышения коэффициента к окладу) (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад) (должностной оклад).

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера в абсолютном размере и не образует новый оклад

- 4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышения коэффициента к окладу) (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад)
- а) премия по итогам работы (за квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия;
 - г) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

- 4) премиальные выплаты;
 - 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
 - 2) выплаты за качество, категорию (классность), учёную степень, звание;
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
 - б) выплаты за наличие учёной степени, почетного звания в размере до 50 процентов;
 - в) надбавка за наличие учёной степени, почетного звания в размере до 50 процентов;
 - г) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;
 - а) надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы в размере до 100 процентов;
 - б) выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- 4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.
3.8. Конкретные виды выплат компенсационного характера, размеры (фиксированные и переменные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, устанавливаемая системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работников соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается работнику в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
- свыше 15 лет - 10 процентов.

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 года № 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области"

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал, год):

- Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.
- При этом общий размер премии по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с наградением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работник организации устанавливается выплата стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с урядителем.

4.11. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон № 964-ОД).

4.12. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанного периода.

при штатной численности работников организации менее 50 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации;

от 50 до 150 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя

организации:

бухгалтера организации устанавливаются исходя из штатной численности работников

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного

в установленном порядке.

организаций определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям

программах.

Управление, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых

учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается

при штатной численности от 500 единиц и более - в кратности 8;

при штатной численности от 300 до 500 единиц - в кратности 7;

при штатной численности от 200 до 300 единиц - в кратности 6;

при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности 5;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;

и средней заработной платы работников этих организаций определяется

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя организации

статистического учета.

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального

для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом

с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии

источников финансирования, рассчитывается за календарный год.

руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех

средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы

5.3. Соотношение средней заработной платы руководителя организации и

(мунципального) учредения".

типовой форме трудового договора с руководителем государственного

постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О

формировании в соответствии с типовым трудовым договором, утвержденной

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в

стимулирующего характера.

бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей, главного

его заместителей и главного бухгалтера учредения,

5. Условия оплаты труда руководителя учредения,

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально

доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за

квалификационную категорию (классность), повышающего коэффициента к

должностному окладу за работу в сельской местности) для педагогических

работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее

ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной

(преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от

оклада (должностного оклада), ставки.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премии за расчете на год.

Премия по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплаты премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за квартал не должны превышать 300 процентов должностного оклада.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплаты премии по итогам работы (за квартал, год) руководителю организации устанавливается в зависимости от исполнения организацией целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учителем.

Премия по итогам работы, единовременные премии).
важных и срочных работ, единовременные премии).
выплачиваются премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

5.10. Руководитель организации, его заместитель, главному бухгалтеру при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).
5.9.2. Персональный повышающий коэффициент по показателю "организация"

N	Целевые показатели	Критерии оценки	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу	
1	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы	До 1,6	
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 обновлению персонального повышающего коэффициента (рублей):	от 100 000 до 500 000 от 500 001 до 1 000 000 от 1 000 001 до 2 000 001 от 2 000 001 до 4 000 001 от 4 000 001 до 6 000 001 от 6 000 001 до 8 000 001 от 8 000 001 до 10 000 001 от 10 000 001 до 15 000 001 от 15 000 001 до 20 000 001 от 20 000 001 до 30 000 001 от 30 000 001 до 50 000 001 свыше 30 000 001	0,05 0,1 0,15 0,2 0,25 0,3 0,35 0,4 0,45 0,5 0,55
1	2	3	4	

выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером Российской Федерации, другими федеральными законными органами совоккупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций основанная совоккупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совоккупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направление работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых

в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуски (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статья 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (трафиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выходящему нормы труда (трудоустройство), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает председатель комитета образования и науки Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

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

6.3. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда

8.6. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или договором.

8.4. Выплата заработной платы производится 5 и 20 числа каждого месяца через Сбербанк России.

8.3. Заработная плата выплачивается в виде перечислений работнику на личную банковскую карту.

8.2. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

8.1. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме обязан извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

7.2. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении закона или иных нормативных правовых актов) не может быть с него взыскана, за исключением случаев: счетной ошибки (ст. 137 ТК РФ); если работник в невыполнении норм труда (часть 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (часть 3 ст. 157 ТК РФ); если заработная плата была излишне выплачена.

7.1. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ, и могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику, вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 ст. 155) или простое (часть 3 ст. 157) ТК РФ;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 подпункте «а» пункта 3 и пункте 4 ст. 81, пунктах 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ.

7. Удержание из заработной платы

6.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом № 964-ОД.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год. Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретный размер принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

предоставляется материальной помощи работникам организации. определяются нормативными актами организации.