

**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НИКОЛАЕВСКИЙ РАЙОН»
УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

3 марта 2023 года

№ 177

Экз.№__

р.п. Николаевка

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального учреждения оздоровительный детский лагерь «Жемчужина»

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с Федеральным законом от 6 октября 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", статьёй 14 Устава муниципального образования «Николаевский район» Ульяновской области, а также в целях совершенствования и упорядочения оплаты труда работников Муниципального учреждения оздоровительный детский лагерь «Жемчужина», постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального учреждения оздоровительный детский лагерь «Жемчужина», согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие 1 января 2023 года.

Глава Администрации
муниципального образования
«Николаевский район»

С.А. Кузин

Приложение
к постановлению
Администрации
муниципального образования
«Николаевский район»
Ульяновской области
от 03.03.2023 года №177

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального учреждения оздоровительный детский лагерь
«Жемчужина»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с Федеральным законом от 6 октября 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", статьёй 14 Устава муниципального образования «Николаевский район» Ульяновской области и предусматривает правила организации оплаты труда работникам Муниципального учреждения оздоровительный детский лагерь «Жемчужина» (далее – работникам).

1.2. Заработная плата работников включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Должностные оклады, ставки заработной платы работников муниципального учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам. В случае отсутствия должности в профессиональных квалификационных группах размер должностного оклада по данной должности устанавливается руководителем муниципального учреждения. При этом учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные Единым тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или положениями профессиональных стандартов.

1.4. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего. Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации,

проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в муниципальном учреждении.

1.5. Работники (за исключением медицинских работников), не имеющие специальной подготовки и стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в таких же размерах, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы. Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в муниципальном учреждении.

1.6. Размеры должностных окладов медицинских работников устанавливаются на основании соответствующего отраслевого положения об оплате труда.

Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

Руководителю муниципального учреждения, его заместителям и другим работникам муниципального учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

Заработная плата руководителя муниципального учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора, и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок формирования должностных окладов, ставок заработной платы работников

2.1. Должностной оклад работника формируется исходя из базового должностного оклада, устанавливаемого по соответствующей профессиональной квалификационной группе, с учётом повышающего коэффициента, учитывающего уровень квалификационной подготовки работника.

2.2. Размер должностного оклада работника определяется по формуле:

$$ДО = БО_{пкг} * К, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад;

БО_{пкг} – базовый должностной оклад по профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификационной подготовки работника.

2.3. Размеры базовых должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением №1 и приложением №2 к настоящему Положению.

2.4. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы по повышенному размеру должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Размеры должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Порядок осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, ненормированный рабочий день и др.).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к должностным окладам работникам, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты, связанные с особыми условиями труда (работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда) – до 10 % от должностного оклада;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, ненормированный рабочий день) – до 50 % от должностного оклада;

- надбавки (доплаты), отражающие особенности деятельности отдельных категорий работников.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, доплаты устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплат ограничивается фондом оплаты труда по совмещаемой профессии (должности) или должности временно отсутствующего работника.

3.5. За работу в ночное время с 22.00 до 06.00 часов работнику производится доплата в размере 30 % часовой части должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

3.6. Уборщикам служебных помещений, осуществляющим уборку туалетов с использованием дезинфицирующих средств, производится доплата к тарифной ставке в размере 10% от должностного оклада.

3.7. Водителям автомобилей устанавливается доплата за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку и другие несвойственные виды работ – до 50 % от должностного оклада. За ненормированный рабочий день устанавливается доплата в размере 25 процентов от должностного оклада.

4. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом того, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах должностных окладов, ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности и носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера, носящие временный характер, устанавливаются на срок не более одного года.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

4.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за напряженность и интенсивность труда (далее – надбавка за напряженность, интенсивность труда) выплачивается в целях повышения заинтересованности в результатах служебной деятельности и материального стимулирования работников. Надбавка за напряженность, интенсивность труда устанавливается при назначении на должность и в других случаях с обязательным учетом следующих критериев:

1) исполнение обязанностей в условиях, отличающихся сложностью, срочностью и повышенным качеством работ, особым режимом и графиком работы;

2) выполнение наиболее важных, сложных и ответственных работ;

3) высокая квалификация, компетентность, инициативность и профессиональное мастерство;

4) достижение высокой результативности труда;

5) высокая ответственность при исполнении своих должностных обязанностей.

Размер надбавки за напряженность, интенсивность труда устанавливается в размере от 30 до 130 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Ранее установленный размер надбавки может быть увеличен или уменьшен в пределах соответствующего диапазона при изменении критериев, указанных в настоящем пункте Положения, на основании приказа руководителя Муниципального учреждения детский оздоровительный лагерь «Жемчужина».

Надбавка за напряженность, интенсивность труда выплачивается ежемесячно.

4.3. Надбавка за работу в муниципальном учреждении с определенными условиями устанавливается для находящихся в сельских населенных пунктах в размере 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы по должностям работников в соответствии с приложением №3.

4.4. Водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:
- за наличие 1 класса – 25 процентов размера должностного оклада;
- за наличие 2 класса – 10 процентов размера должностного оклада.

Надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

4.5. Работникам за наличие нагрудных знаков, учёной степени, почётного звания, присвоенных в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, в случае соответствия указанных знаков. Степени или звания профилю трудовой деятельности в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда, устанавливаются:

- доплата за ученую степень доктора наук - в размере, не превышающем 30 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- доплата за ученую степень кандидата наук - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова «Народный», - в размере, не превышающем 50 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова «Заслуженный», - в размере, не превышающем 30 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за наличие нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

В случае наличия у работника права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям, надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

4.6. Персональная надбавка устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, в размере, не превышающем двукратного размера должностного оклада, ставки заработной платы, установленной работнику. Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем в отношении конкретного работника.

4.7. Премиирование и поощрение могут производиться в форме:

- премии по результатам работы;
- единовременное поощрение за безупречную и эффективную трудовую деятельность, успешное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей, в связи с праздничными днями, юбилейными датами, выходом на пенсию.

Премии и единовременные поощрения могут выплачиваться одновременно всем работникам либо отдельным работникам в размере до 120% от должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда работников муниципального учреждения оздоровительный детский лагерь «Жемчужина» на основании приказа руководителя.

К указанным премиям относятся годовые, полугодовые, квартальные, единовременные поощрения.

При выплате премии учитываются:

- 1) своевременное и качественное выполнение работником задач и функций, определенных трудовым договором или должностной инструкцией;
- 2) степень сложности, важности и качества выполнения заданий;
- 3) личный вклад работника в обеспечение выполнения задач, функций и реализацию возложенных на муниципальное учреждение полномочий;
- 4) достижение в ходе выполнения заданий значимых результатов;
- 5) внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результатах.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются на срок не более одного года, и отменяются при ухудшении показателей исполнения должностных обязанностей в соответствии с которыми они назначались.

5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников муниципального учреждения.

5.1. Оплата труда педагогических работников осуществляется на основании штатного расписания, утверждаемого руководителем муниципального учреждения, и согласованного с Учредителем.

Выполнение педагогической работы работниками осуществляется в течение смены, не конкретизирована по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе

личными планами педагогического работника, и может быть связано с участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных, и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

6. Иные вопросы организации оплаты труда

5.1. Работникам, замещающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещённым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

5.2. При временном замещении (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника) с освобождением от основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

5.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.5. Работникам в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников муниципального учреждения, предоставляется материальная помощь:

в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;

при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка;

в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников.

Материальная помощь предоставляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения, по письменному заявлению работника и документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств.

Материальная помощь предоставляется в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения, при этом максимальный размер материальной помощи не должен превышать двукратного размера должностного оклада, ставки заработной платы.

5.6. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам муниципального учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда, в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работником месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству, доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

Приложение №1
к Положению

**РАЗМЕРЫ
базовых окладов, базовых ставок заработной платы по должностям
работников Муниципального учреждения оздоровительный детский
лагерь «Жемчужина»**

Размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы по должностям работников учреждения устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н.

По должностям, отнесенным к первой профессиональной квалификационной группе базовый оклад 5726 рублей.

По должностям, отнесенным ко второй профессиональной квалификационной группе: базовый оклад, базовая ставка заработной платы: 7947 рублей для муниципального учреждения; 7511 рублей для педагогических работников.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе
«Должности педагогических работников»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию, старший вожатый. К-0,00
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования. К-0,03

3 квалификационный уровень	Воспитатель, вожатый. К-0,05
----------------------------	------------------------------

По должностям, отнесенным к третьей профессиональной квалификационной группе: Базовый оклад, базовая ставка заработной платы: 9961 рубль.

«Должности, отнесенные к третьей профессиональной группе»

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1 квалификационный уровень	Руководитель учреждения Повышающий коэффициент К = 0,5 главный бухгалтер, Повышающий коэффициент К = 0,23 Заместитель начальника по воспитательной работе, Повышающий коэффициент К- 0,23

Приложение №2
к Положению

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников муниципального учреждения оздоровительный детский лагерь «Жемчужина» по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих

Размеры базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н и от 29.05.2008 №248н.

По профессиям рабочих, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» базовый оклад 4797 рублей.

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС-К-0,00 2 разряд ЕТКС- К-0,07 3 разряд ЕТКС – К-0,14
2 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в

(профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС-К-0,05 2 разряд ЕТКС- К-0,12 3 разряд ЕТКС – К-0,19
---	--

По профессиям рабочих, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» базовый оклад 5672 рубля.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	К-0,00
2 квалификационный уровень	К-0,10
3 квалификационный уровень	К-0,20
4 квалификационный уровень	К-0,40

По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» базовый оклад 5096 рублей.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	К- 0,00
2 квалификационный уровень	К-0,05

По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» базовый оклад 5304 рубля.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	К-0,00
2 квалификационный уровень	К-0,10
3 квалификационный уровень	К-0,50
4 квалификационный уровень	К-0,55
5 квалификационный уровень	К-0,65

По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» базовый оклад 6032 рубля.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	К-0,00
2 квалификационный уровень	К-0,10
3 квалификационный уровень	К-0,15
4 квалификационный уровень	К-0,25
5 квалификационный уровень	К-0,30

По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» базовый оклад 8238 рублей.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	К-0,00
2 квалификационный уровень	К-0,30
3 квалификационный уровень	К-0,45

Приложение №3
к Положению

Перечень должностей работников муниципального учреждения оздоровительный детский лагерь «Жемчужина», расположенных в сельской местности, для которых устанавливается надбавка в размере 20 процентов от должностного оклада

1. Начальник
2. Заместитель начальника
3. Кассир
4. Главный бухгалтер
5. Педагогические работники
6. Концертмейстер
7. Инструктор физического воспитания