

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных
бухгалтеров государственных учреждений, находящихся в ведении
Министерства образования Омской области

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования Омской области (далее соответственно – Положение, Министерство, учреждения), разработан в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «О поэтапном введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений в Омской области», с учетом методических рекомендаций по определению размеров должностных окладов руководителя, его заместителей и главного бухгалтера бюджетного учреждения Омской области, утвержденных приказом Министерства труда и социального развития Омской области от 20 октября 2008 года № 75, и устанавливает порядок и размеры оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

2. Заработная плата руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений включает в себя должностной оклад (далее – оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Раздел II. Условия установления окладов руководителя, заместителей
руководителя, главного бухгалтера учреждения

3. Размер оклада руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Министерством, в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения, относимых к основному персоналу учреждения по видам экономической деятельности (далее – работники основного персонала), перечень должностей которых утверждается приказом Министерства.

Размер оклада руководителя учреждения составляет до 4 размеров средней заработной платы работников основного персонала.

4. Размер оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается Министерством на 10 – 30 процентов ниже размера оклада руководителя учреждения.

5. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады, ставки заработной платы, выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения не учитываются выплаты компенсационного характера.

Доля должностей работников основного персонала должна составлять не менее 50 процентов от общей штатной численности учреждений (за исключением учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, в которых доля должностей работников основного персонала должна составлять не менее 30 процентов от общей штатной численности учреждений).

6. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов, ставок заработной платы и стимулирующих выплат работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя учреждения:

$$Cp_{зп} = \frac{\sum (Ok_{оп0} + Bcт_{оп0})}{Cp_{ч0}}, \text{ где}$$

$Cp_{зп}$ – средняя заработная плата работников основного персонала учреждения;

$Ok_{оп0}$ – оклад, ставка заработной платы работника основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году;

$Bcт_{оп0}$ – стимулирующие выплаты работника основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году;

$Cp_{ч0}$ – среднемесячная численность работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя учреждения.

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

$$Cp_{ч0} = Cp_{чн} + Cp_{ч} + Cp_{чсов}, \text{ где}$$

$Ср_{ч0}$ – среднемесячная численность работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя учреждения;

$Ср_{чп}$ – среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя учреждения;

$Ср_{чн}$ – среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя учреждения;

$Ср_{чсов}$ – среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя учреждения.

8. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца:

$$Ср_{чп} = \frac{\sum_{i=1}^k Cn_{чпi}}{k}, \text{ где}$$

$Ср_{чп}$ – среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени;

i – календарный день месяца (с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число));

k – количество календарных дней месяца;

$Cn_{чпi}$ – списочная численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, на каждый календарный день месяца (на основании табеля учета рабочего времени).

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

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения,

фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

9. Работники основного персонала 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 основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников 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);

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

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

- 25 часов – на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,2 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 20 часов – на 4 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3,3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

$$K_{ч/д} = \frac{K_{ч/ч}}{Cp_{нч}}, \text{ где}$$

$K_{ч/д}$ – общее количество человеко-дней, отработанных работниками основного персонала учреждения на условиях неполного рабочего времени;

$K_{ч/ч}$ – общее число человеко-часов, отработанных работниками основного персонала учреждения на условиях неполного рабочего времени;

$Cp_{нч}$ – средняя продолжительность рабочего дня работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени;

$$K_{ч/ч} = \sum_{i=comp.} H_{чi} \times K_{отр.дн.i}, \text{ где}$$

$K_{ч/ч}$ – общее число человеко-часов, отработанных работниками основного персонала учреждения на условиях неполного рабочего времени;

$H_{\text{чи}}$ – продолжительность рабочего дня работника основного персонала учреждения, работающего на условиях неполного рабочего времени;

Котр.дн._i – количество дней месяца, отработанных работником основного персонала учреждения, работающего на условиях неполного рабочего времени (на основании табеля учета рабочего времени).

$$Cp_{\text{нч}} = \frac{\sum_{i=\text{comp.}} H_{\text{чи}}}{Cn_{\text{чн}}}, \text{ где}$$

$Cp_{\text{нч}}$ – средняя продолжительность рабочего дня работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени;

$H_{\text{чи}}$ – продолжительность рабочего дня работника основного персонала учреждения, работающего на условиях неполного рабочего времени;

$Cn_{\text{чн}}$ – списочная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени месяца (на основании табеля учета рабочего времени);

2) средняя численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, за отчетный месяц в пересчете на полную занятость определяется путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце:

$$Cp_{\text{чн}} = \frac{K_{\text{ч/д}}}{K_{\text{раб.дн.}}}, \text{ где}$$

$Cp_{\text{чн}}$ – средняя численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, за отчетный месяц;

$K_{\text{ч/д}}$ – общее количество человеко-дней, отработанных работниками основного персонала учреждения на условиях неполного рабочего времени;

$K_{\text{раб.дн.}}$ – количество рабочих дней месяца.

10. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Раздел III. Порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера

Глава 1. Общие положения

11. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

12. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу:

- руководителя учреждения – в процентах;
- заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения – в процентах и (или) в абсолютных размерах.

13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и согласованном с Министерством, и в трудовом договоре.

14. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются:

- руководителю учреждения – на основании правового акта Министерства;
- заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения – на основании правового акта руководителя учреждения.

Глава 2. Выплаты компенсационного характера

15. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты по районному коэффициенту;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при совмещении профессий (должностей);
 - при сверхурочной работе;
 - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

16. Выплаты по районному коэффициенту являются обязательными.

17. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к окладу без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

18. Выплата по районному коэффициенту начисляется на всю сумму заработной платы.

19. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

20. Размер доплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

21. Размер доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22. Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Глава 3. Выплаты стимулирующего характера

23. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) премии по результатам работы за месяц, квартал, год;
- 2) иные выплаты стимулирующего характера.

24. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда;
- 2) премии по результатам работы за месяц, квартал, год;
- 3) иные выплаты стимулирующего характера.

25. Руководителю учреждения устанавливаются премии по результатам работы за месяц, квартал, год с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности учреждения, устанавливаемыми Министерством (далее – целевые показатели).

Премии по результатам работы за месяц, квартал, год руководителю учреждения выплачиваются за счет ассигнований областного бюджета, централизованных Министерством в пределах до 3 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (далее – премиальный фонд), а также средств от приносящей доходы деятельности учреждения.

26. Размер премиального фонда руководителя учреждения за отчетный период может быть пересмотрен при выявлении нарушений уставной деятельности Учреждения, наложения на руководителя административных взысканий, изменении объемов лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения в связи с изменениями объемов оказываемых услуг, неисполнением руководителем учреждения целевых показателей.

27. Руководитель учреждения обязан ежеквартально, не позднее 20 числа первого месяца, следующего за отчетным периодом, представлять доклад и отчетные формы установленного образца о выполнении целевых показателей.

28. Оценку эффективности работы руководителя учреждения на основе выполнения целевых показателей осуществляет комиссия по оценке

выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений и премированию их руководителей, состав которой утверждается Министерством (далее – комиссия).

29. При увольнении руководителя учреждения по основаниям, не связанным с основаниями, предусмотренными пунктом 7 части первой статьи 77, пунктами 3, 5 – 8, 11 части первой статьи 81, пунктом 4 статьи 83, статьей 278, пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

30. Премия руководителю учреждения не начисляется в следующих случаях:

1) наложения дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

2) нанесения руководителем учреждения своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению.

31. Комиссия на основе оценки доклада и отчетных форм руководителя учреждения об исполнении целевых показателей определяет степень их выполнения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

Конкретный размер премии руководителя учреждения за счет ассигнований областного бюджета определяется по формуле:

$$P = \frac{F}{V_{\text{общ}}} \times B, \text{ где}$$

P – конкретный размер премии руководителя учреждения;

F – объем премиального фонда (рублей);

$V_{\text{общ}}$ – общая сумма баллов, набранных руководителями учреждений за отчетный период;

B – количество баллов, набранных руководителем конкретного учреждения.

Размер премии руководителя учреждения за счет средств от приносящей доходы деятельности составляет 5 процентов от объема средств, полученных учреждением от реализации активов (материальных запасов).

32. Руководителю учреждения устанавливаются следующие иные выплаты стимулирующего характера:

1) ежемесячная надбавка за наличие ученой степени:

- доктор наук – в размере 25 процентов оклада;

- кандидат наук – в размере 15 процентов оклада;

2) ежемесячная надбавка за наличие почетного звания СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или других почетных званий СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых

начинается со слов «Народный», «Заслуженный», – в размере 10 процентов оклада.

33. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда, премии и иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы за месяц, квартал, год устанавливаются с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с целевыми показателями.
