

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида второй категории №76 г.Шахты Ростовской области»

В соответствии с Областным законом от 03.10.2008 г. №91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Шахтинской городской Думы №556 от 23.12.2004г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», постановления Мэра города Шахты – главы Администрации «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений» №172 от 27.10.2008 г., постановления Администрации города Шахты N 6549 от 11.10.2013 г. «О внесении изменений в постановление Мэра города Шахты – Главы Администрации от 27.10.2008. №172 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации необходимо:

1.Определить размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих. Профессиональные квалификационные группы устанавливаются в соответствии с критериями отнесения профессий рабочих и должностей, служащих к профессиональным квалификационным группам

2.Виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, установить в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного, стимулирующего характера, утвержденных локальными актами образовательной организации.

1. КРИТЕРИИ

отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам

1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

-профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня-профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

-профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня-профессии рабочих и должности служащих,

-профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня-должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

Отнесение профессий рабочих и должностей, служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по

соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

2. Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4538

3. Профессиональные квалификационные группы и ставки заработной платы общеотраслевых профессий рабочих.

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которому предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик	

		служебных помещений, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, сторож. 1 квалификационный разряд 2 квалификационный разряд 3 квалификационный разряд	3730 3947 4178
2.	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ с производным наименованием «старший» (старший по смене)	Ставка устанавливается на 1 квалификационный разряд

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которому предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар 4 квалификационный разряд 5 квалификационный разряд	4435 4693
2.	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ с производным наименованием «старший» (старший по смене)	Ставка устанавливается на 1 квалификационный разряд

4. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4994

4.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7183
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	7900
3.	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед (логопед)	8289

4.3. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается на основе отнесения возглавляемой им организации к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ пп/п	Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
1.	IV	Учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	13065

4.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4.5. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций производится при наличии у них не ниже I квалификационной категории.

5. Выплаты компенсационного характера в муниципальных организациях

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Мэра города Шахты – главы Администрации «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений» №172 от 27.10.2008 г., постановления Администрации города Шахты N 6549 от 11.10.2013 г. «О внесении изменений в постановление Мэра города Шахты – Главы Администрации от 27.10.2008. №172 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других

условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах организации.

5.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5.1. Доплата за работу с опасными условиями педагогическим работникам устанавливается от должностного оклада с учетом норм учебной нагрузки.

5.5.2. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере до 12 процентов (4, 8 или 12 процентов) должностного оклада (ставка заработной платы) устанавливается работникам образовательных организаций в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.6. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

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

5.6.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере до 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.6.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.6.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6.6. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1	За работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с отклонениями в развитии	15
	руководителю педагогическим работникам, воспитателям и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20

5.6.7. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1	Педагогическим работникам образовательных организаций за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях: руководство комиссиями работа секретаря	до 20 до 15
2	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и ведение архива	до 20
3	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
4	Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10

5.7. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера в муниципальных организациях.

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным Постановлением № 172 от 27.10.2008, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

6.3. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

6.3.1. Работникам при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории – 0,07;
- первой квалификационной категории – 0,15;
- высшей квалификационной категории – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается специалистам при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

6.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам при наличии ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

6.5. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

6.6. Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем организации.

Персональный повышающий коэффициент руководителю организации устанавливается по решению муниципального органа исполнительной власти муниципального образования, в ведомственной принадлежности которого находится образовательная организация.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

6.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной или преподавательской нагрузки.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

6.8. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

6.9. Работникам организации осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5% от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5% - на премирование руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого муниципальным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится образовательная организация, с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя организации в соответствии с Положением о премировании.

6.9.1. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается организацией самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

6.9.2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

6.9.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

7. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

7.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательных организаций.

7.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных организаций определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

Установленная при тарификации заработная плата воспитателям выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.1.2. Тарификация воспитателей и специалистов производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

7.1.3. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

7.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

7.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты по должностному окладу за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на пять (количество рабочих дней в неделю), а затем на двенадцать (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с

соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки, путем внесения в тарификацию.

8. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных организациях:

8.1. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

8.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 24 часа педагогической работы в неделю – музыкальным руководителям;

за 30 часов педагогической работы в неделю – инструкторам по физической культуре;

за 25 часов педагогической работы в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющих воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;

за 36 часов педагогической работы в неделю – воспитателям дошкольных образовательных учреждений, педагогам-психологам;

за 20 часов педагогической работы в неделю – учителям – логопедам;

8.3. Продолжительность рабочего времени других работников организации составляет 40 часов в неделю.

8.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с трудовым кодексом РФ.

8.5. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

9. Другие вопросы оплаты труда.

9.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

9.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере одного

процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется организацией самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте образовательной организации.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя образовательной организации на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю организации производится в соответствии с приказом муниципального органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится организация, на основании письменного заявления руководителя организации.

9.3. Руководителям организаций, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднего дохода работников учреждения.

Руководителю организации предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (чел)	Предельная кратность
до 50,0	до 3,0
свыше 50,0 до 100,0	до 4,0
свыше 100,0 до 150,0	до 5,0
свыше 150,0	до 6,0

Конкретный размер предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников, возглавляемой им организации, устанавливается органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится организация. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работника организации сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника организации не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителей и главного бухгалтера предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источника финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5

9.4. Определить, что система оплаты труда работников, включающая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, областными законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, актами местного самоуправления г. Шахты и постановлением Мэра города

Шахты – главы Администрации «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений» №172 от 27.10.2008 г., постановления Администрации города Шахты N 6549 от 11.10.2013 г. «О внесении изменений в постановление Мэра города Шахты – Главы Администрации от 27.10.2008.№172 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений».

9.5. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.