

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИКАЗ**

От 12 мая 2015

№ 929

г. Кемерово

О внесении изменений в приказ  
от 31.12.2014г. № 2344 «О распределении централизованного  
фонда организаций, подведомственных департаменту  
образования и науки Кемеровской области  
на 2015 год»

В целях упорядочивания процедуры установления размера заработной  
платы руководителям образовательных организаций, подведомственных  
департаменту образования и науки Кемеровской области  
**ПРИКАЗЫВАЮ:**

изложить в новой редакции следующее приложение к приказу от  
31.12.2014г. № 2344 «О распределении централизованного фонда организаций,  
подведомственных департаменту образования и науки Кемеровской области на  
2015 год»:

1. номер 14 «Порядок внутреннего контроля за соблюдением предельных  
соотношений средней заработной платы руководителей образовательных  
организаций и средней заработной платы работников основного персонала  
данных организаций, подведомственных департаменту образования и науки  
Кемеровской области» согласно приложения № 1

2. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника  
департамента Якимову Л.Н.

Начальник департамента



А.В. Чепкасов

Приложение № 1  
к приказу департамента  
образования и науки  
Кемеровской области  
от \_\_\_\_ .05.2015 № \_\_\_\_\_

Приложение № 14  
к приказу департамента  
образования и науки  
Кемеровской области  
от 31.12.2014 № 2344

Порядок осуществления внутреннего контроля в 2015 году за соблюдением предельных соотношений средней заработной платы руководителей образовательных организаций и средней заработной платы работников основного персонала данных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Кемеровской области

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок осуществления внутреннего контроля за соблюдением предельных соотношений средней заработной платы руководителей образовательных организаций и средней заработной платы работников основного персонала данных организаций (далее- соотношение), подведомственных департаменту образования и науки Кемеровской области (далее- порядок) разработан в целях реализации пункта 29 постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010г. № 551 « О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», условий трудового договора руководителей государственных организаций, подведомственных департаменту образования и науки Кемеровской области (далее- департамент).

1.2. Размер соотношения устанавливается приказом начальника департамента, ежегодно корректируется в момент установления нового должностного оклада и вносится в трудовой договор.

Размер соотношения определяется исходя из отношения фактически достигнутой средней заработной платы руководителя организации в текущем финансовом году и фактически достигнутой средней заработной платы основного персонала в отчетном финансовом году.

1.3. К основным работникам организации относятся работники, поименованные по видам деятельности в приложении № 12 постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений».

В 2015 году при установлении размера должностного оклада в расчет берется заработная плата основных работников организации, поименованных по видам деятельности в приложении № 12 постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений», в редакции, действовавшей до 31 декабря 2014 года.

При установлении размера соотношения в расчет берется размер средней заработной платы основного персонала организации за отчетный финансовый год (год, предшествующий текущему финансовому году).

1.4. Зарплата руководителя организации – это начисленное руководителю организации вознаграждение за выполнение должностных обязанностей руководителя данной организации.

Размер средней заработной платы руководителя организации определяется нарастающим итогом с начала текущего года

1.5. Зарботная плата руководителя состоит из следующих выплат: должностного оклада по занимаемой должности; персонального повышающего коэффициента (при наличии); постоянных стимулирующих выплат (при наличии); стимулирующих выплат по итогам работы; выплат по среднему заработку за время нахождения в отпуске, командировках, компенсации за неиспользованный отпуск; районный коэффициент.

Максимальный размер заработной платы руководителя – это сумма установленных и назначенных руководителю организации выплат, действующих на момент рассмотрения проекта приказа об установлении очередной выплаты, при условии полностью отработанного им рабочего времени, включающая должностной оклад по занимаемой должности; персональный повышающий коэффициент (при наличии); постоянные стимулирующие выплаты (при наличии); стимулирующие выплаты по итогам работы (при наличии); районный коэффициент.

В среднюю заработную плату руководителей образовательных организаций не включаются разовые выплаты и материальная помощь.

Зарботная плата основных работников для подсчета соотношения состоит из следующих выплат: должностного оклада (ставки) по занимаемой должности; персонального повышающего коэффициента (при наличии); стимулирующих выплат по итогам работы; премий за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, стаж работы; выплат по среднему заработку за время нахождения в отпуске, командировках, компенсации за неиспользованный отпуск; районный коэффициент.

1.6. Обеспечение соблюдения предельных соотношений средней заработной платы осуществляется за финансовый год в целом.

## 2. Предмет и содержание проведения контроля

2.1. Предметом контроля является уровень средней заработной платы руководителя организации и уровень кратности (соотношения), установленный ему в трудовом договоре, рассчитанный как отношение среднего месячного размера заработной платы руководителя организации, исчисленной нарастающим итогом за текущий финансовый год, и средней месячной заработной платы основных работников организации, исчисленной нарастающим итогом за отчетный финансовый год,

$$K_{\text{факт}} = \text{ЗПрук} / \text{ЗП раб.осн.перс} \leq K_{\text{цел}}$$

где:

ЗПрук – средняя заработная плата руководителя организации, исчисленная нарастающим итогом, за текущий финансовый год

К факт - фактический коэффициент кратности;

ЗП раб.осн.перс.- средняя зарплата работников основного персонала организации, исчисленная нарастающим итогом, за отчетный финансовый год ;

Кцел – предельное значение кратности, установленное в трудовом договоре с руководителем организации.

2.2. Контрольные действия проводятся при назначении руководителю организации очередной выплаты по заработной плате в случаях:

- установления должностного оклада, персонального повышающего коэффициента; постоянных стимулирующих выплат на очередной финансовый год;

- подсчета и установления стимулирующих выплат по итогам работы за премиальный период;

- стимулирующих выплат за качество выполняемых работ;

- предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и других видов отпусков, при которых за руководителем сохраняется средний заработок;

- выплаты компенсации за неиспользованный отпуск;

2.3. В момент установления, назначения очередной выплаты, средняя заработная плата руководителя организации рассчитывается исходя из ожидаемого размера и проверяется на предмет соблюдения установленного ограничения.

$$\text{ЗПрук} = \text{Сумма} (\text{ФЗПрук ф} + (\text{ФЗПплан} + \text{Выпл})) / (\text{Ч мес} + 1);$$

$$\text{ЗПрук} \leq \text{ЗП раб осн перс} * K_{\text{цел}}$$

где:

ФЗПрук ф- фактически начисленный фонд заработной платы руководителю организации нарастающим итогом за текущий финансовый год;

ФЗП план- плановый фонд заработной платы в предстоящий месяц начисления, состоящий из суммы установленных и назначенных руководителю организации выплат, действующих на момент рассмотрения проекта приказа об установлении очередных выплат, при условии полностью отработанного им рабочего времени;

Выпл- размер предполагаемой к установлению, назначению очередной выплаты в месяц (с районным коэффициентом);

Ч мес- число месяцев текущего финансового года, в которых будет действовать предполагаемая выплата;

ЗПраб.осн.перс. – средняя зарплата работников основного персонала организации за предыдущий финансовый год ;

Кцел- установленное предельное значение кратности руководителю организации.

2.4. Размер предполагаемой к установлению, назначению очередной выплаты в месяц (с районным коэффициентом) не должен превышать следующего ограничения:

$$\text{Выпл} \leq \text{ЗП раб.осн.перс.} * \text{Кцел} * (\text{Ч мес} + 1) - \text{ФЗПрук ф} + \text{ФЗПплан}$$

2.5. При проведения текущего контроля используются данные отчетов, представляемых организациями в установленные сроки в электронном виде, в отдел финансовой деятельности департамента:

- «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» (форма № П-4), ежемесячно в срок до 10 числа, следующего за отчетным месяцем;

-«Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала» (форма «ЗП- образование»), ежеквартально, в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

-«Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала» (форма «ЗП- образование») за отчетный финансовый год.

3.1. Ходатайство, либо проект приказа на установление выплаты руководителю организации, согласовывается в обязательном порядке с отделом финансовой деятельности.

3.2. Отдел финансовой деятельности осуществляет проведение расчетов на их соответствие ограничениям, установленных в пунктах 2.1, 2.3, 2.4. Начальник управления (либо начальник отдела) проставляет следующие варианты согласования:

-«согласовано», если выполняется условие п.2.3;

-«согласовано, с изменением суммы (указывается сумма)» до значения согласно п.2.4, если выполняется частично условие п.2.3;

-«не согласовано», при условии невыполнения пункта 2.3.

Расшифровка расчетов прикладывается к ходатайству, либо проекту приказа.

2.1. При наличии замечаний в ходатайство, либо в проект приказа вносятся изменения. Далее проект приказа согласовывается в установленном порядке.

В случае отсутствия согласования приказ на установления очередной выплаты не издается.