

СОГЛАСОВАНО:

председатель профсоюзного
комитета:

Плетнева Д.Ю. 

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа» с.Лучки Хорольского
муниципального округа Приморского края
от 09 июня 2021г. № 97

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа» с.Лучки Хорольского муниципального округа
Приморского края

Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с.Лучки Хорольского муниципального округа Приморского края, подведомственного управлению образования администрации Хорольского муниципального округа (далее - Положение, учреждение, управление) разработано по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление прочих видов услуг» в соответствии с постановлением администрации Хорольского муниципального округа от 2 апреля 2021 года №192 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Хорольского муниципального округа Приморского края», постановления от 27 апреля 2021 года № 303 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Хорольского муниципального округа Приморского края, подведомственных управлению образования администрации муниципального округа»

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» с.Лучки Хорольского муниципального округа Приморского края, по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление прочих видов услуг», подведомственных управлению образования администрации Хорольского муниципального округа;

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального учреждения за счет средств краевого бюджета (субвенций), средств бюджета округа и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Лица (за исключением медицинских работников), не имеющие специальной подготовки, установленной 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 базовых

окладов (должностных окладов) в таких же размерах, как и работники, имеющие специальную подготовку. Условия достаточности практического опыта, а так же критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемой в учреждении.

1.7. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.9. Размеры окладов работников учреждений, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с указами Президента Российской Федерации и решением Думы Хорольского муниципального округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

I. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов компенсационных выплат в муниципальном учреждении Хорольского муниципального округа Приморского края;

- перечня видов стимулирующих выплат в муниципальном учреждении Хорольского муниципального округа Приморского края;

- Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;

- размеры повышающих коэффициентов;

- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, получающих заработную плату из средств бюджета

Хорольского муниципального округа, установленным по ПКГ, устанавливается повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.3.1.1. К окладам работников, получающих заработную плату из средств бюджета Хорольского муниципального округа, установленных по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

от 1 до 5 лет; (0,05%)

от 5 до 10 лет; (0,10%)

от 10 до 15 лет (0,15%) и не более 20% за весь период работы.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается:

- по учреждениям образования:

по основной должности работникам учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности, бухгалтерам, за работу в данной должности, независимо от ведомственной подчиненности;

- по виду экономической деятельности «Предоставление прочих видов услуг» (МКУ «СОД МОУ Хорольского МО»):

в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, независимо от должности.

2.3.2. К окладам педагогических работников, а так же других работников получающих заработную плату из средств краевого бюджета Приморского края (субвенций) установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент:

2.3.2.1. за квалификационную категорию.

2.3.2.2. за специфику работы в учреждениях:

-за реализацию образовательной программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов или профильного обучения;

-за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения;

-за реализацию образовательной программы по индивидуальному плану.

2.3.3. Размеры повышающих коэффициентов, указанных в пункте 2.3.2, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений и не могут быть ниже следующих значений:

по I квалификационной категории -0,11;

по высшей квалификационной категории – 0,16;

за специфику работы в учреждениях – 0,05.

2.3.4. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum_{пкг} K_{пкг},$$

где:

P_{op} - размер оклада работника;

$O_{пкг}$ - оклад работника по ПКГ;

$\sum_{пкг} K_{пкг}$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.5. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

2.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

-оклада;

-компенсационных выплат;

-стимулирующих выплат;

-иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.5. Оклады и выплаты компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.6. Размеры окладов, ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

2.7. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства,

производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

2.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

г) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждениях определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы 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).

3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя) 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) учебной нагрузки.

3.4. Применение повышающих коэффициентов при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, за специфику работы в классах, (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, и по другим основаниям, следует осуществлять путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов.

IV. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Хорольского муниципального округа, утвержденными администрацией Хорольского муниципального округа.

4.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением администрации Хорольского муниципального округа, могут быть установлены компенсационные выплаты:

4.2.1. К окладу (окладу с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за совмещении профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами и т.п.);

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за работу в ночное время;

ж) за сверхурочную работу

4.2.4. Работникам муниципального учреждения Хорольского муниципального округа Приморского края, место работы которых находится в сельском населенном пункте.

4.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.4. Компенсационная выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ, выплата).

Размер выплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленному пропорционально отработанному времени. Размер выплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальная величина выплат не может быть менее 4% оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

4.5. Компенсационные выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.6. К компенсационным выплатам, указанным в пп. «г» п.4.2.3., относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. Указанная работа, может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия.

4.6.1. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений

производится ежемесячная денежная выплата денежного вознаграждения за классное руководство:

4.6.1.1. За счет средств бюджета Приморского края (субвенций) в размере:

-в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в городских населенных пунктах, с наполняемостью 25 человек и более в размере 2200 рублей;

-в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, с наполняемостью 14 человек и более в размере 2200 рублей.

Если наполняемость обучающихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится по фактическому числу обучающихся.

4.6.1.2. За счет средств федерального бюджета (иные межбюджетные трансферты) в размере 5000,00 рублей.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе, а так же в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а так же реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

4.6.1.3. Выплаты, указанные в подпунктах 4.6.1.1. и 4.6.1.2, назначаются при условии осуществления работником в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 г. №480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях.

4.6.2. Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей:

1-4 классы – 10 процентов оклада;

по русскому языку и литературе – 15 процентов оклада;

по математике и иностранному языку – 10 процентов оклада.

В классах (классах-комплектах) с числом учащихся менее 14 человек оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов соответствующих доплат.

4.6.3. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими может устанавливаться ежемесячная денежная выплата в размере не более 500 рублей.

4.7. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.8. Компенсационные выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер компенсационной выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер компенсационной выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

4.9. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата за работу в указанной местности, в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы).

Педагогическим работникам, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата, в размере 25 процентов оклада с учетом учебной нагрузки.

Если работник находится в трудовых отношениях по двум и более должностям, доплата за работу в сельской местности производится по всем должностям, в том числе педагогам с учетом учебной нагрузки. Данный порядок распространяется на работников, работающих по совместительству.

4.10. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в следующем порядке и размере:

районный коэффициент - 20 процентов месячного заработка;
 процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента);

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента).

4.11. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

V. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Хорольского муниципального округа Приморского края, утвержденными администрацией Хорольского муниципального округа в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

5.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет – для работников, получающих заработную плату за счет субвенций, поступающих из бюджета Приморского края.
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

5.3.1. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет - для работников, получающих заработную плату за счет субвенций, поступающих из бюджета Приморского края, относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы исходя из данных, указанных в таблице (таблица №1).

Таблица №1

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в процентах
от 3 до 5 лет	3%
от 5 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10%

5.3.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

5.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, в том числе высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

5.3.5. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается как в абсолютных размерах, так и в процентах, и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом

руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;
при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;

в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (для муниципальных бюджетных учреждений Хорольского муниципального округа):

- заместителям руководителя, начальнику структурного подразделения (главному бухгалтеру), главным специалистами и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

- руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

5.5. По решению комиссии по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, размер стимулирующих выплат, снижается или стимулирующие выплаты, могут не выплачиваться, если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера, ему могут не устанавливаться до снятия взыскания.

5.6. Оценку эффективности деятельности работника учреждения осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

В комиссию по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут включаться:

- руководитель учреждения;
- заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе учреждения;
- лидер профсоюза учреждения;
- заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе или заведующий хозяйством учреждения;
- представители работников учреждения.

Общий состав комиссии по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения - не менее 5 человек.

Председателем комиссии по расчету размера и обоснованию данного расчета является руководитель учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Руководитель учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения, с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.7. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному

времени.

5.8. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств, руководитель учреждения может выносить решение о приостановке, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера, кроме выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

Доля средств предназначенных на оплату труда в учреждении перераспределяется так, чтобы на установление размеров окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а так же в учреждении, в котором за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета Приморского края (субвенций) и бюджета Хорольского муниципального округа, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (для муниципальных бюджетных учреждений).

VII. Оказание материальной помощи работникам учреждения

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.3. Сроки рассмотрения заявления, условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

7.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

VIII. Оплата труда руководителя, заместителя и начальника структурного подразделения (главного бухгалтера)

8.1. Оплата труда руководителя, его заместителя и начальника структурного подразделения (главного бухгалтера) производится в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Хорольского муниципального округа, утвержденным постановлением администрации Хорольского муниципального округа.

IX. Заключительные положения

9.1. Учреждение принимает Положение по оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органов работников.

9.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня

представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении внутридолжностной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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 указанных периодов.

9.3. Руководители учреждений:

9.3.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

9.3.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющую эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

9.3.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

9.3.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.